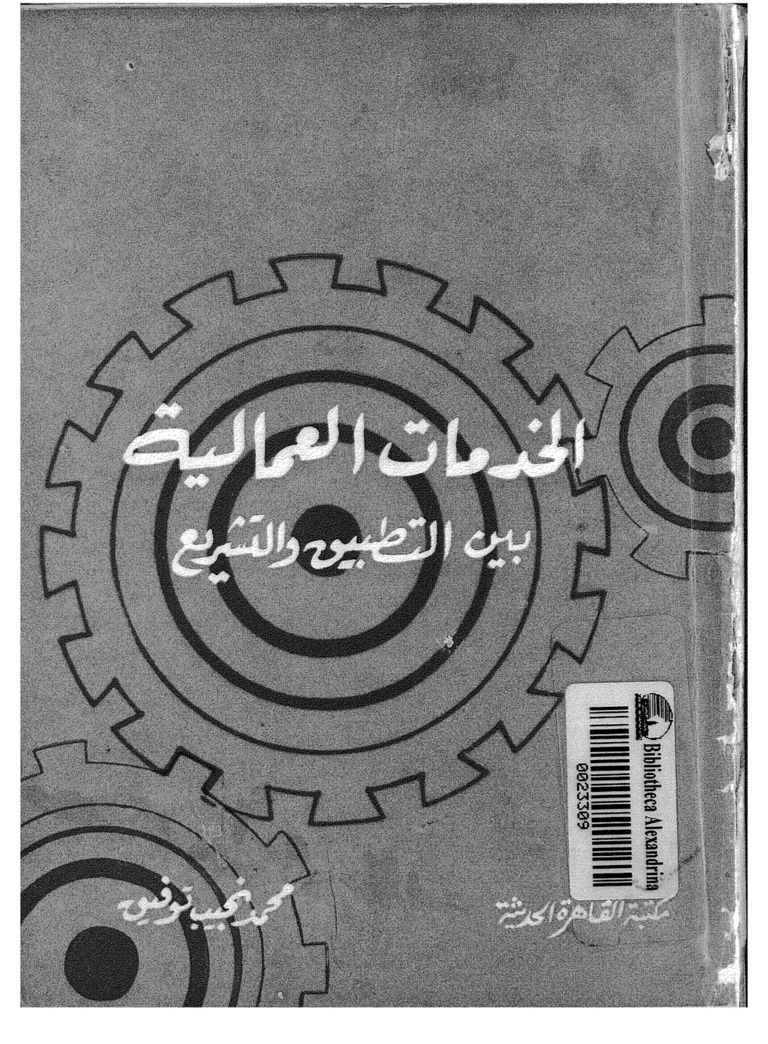

الخدمات العمالية
بين التطبيق والتشريع
محمد نجيب توفيق
مكتبة القاهرة الحديثة

محمد نجيب توفيق

الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع

ملتزم الطبع والنشر
مكتبة القاهرة الحديثة

الطبعة الأولى ١٩٦٧

دار الحمامي للطباعة
شارع الجيش . كنيسة الأرمن

محتويات الكتاب

البيان | صفحة

البيان | صفحة

البيان	صفحة

القسم الثانى

« أسلوب العمل وواجبات العاملين انطلاقا نحو تحقيق الهدف »

البيان	صفحة

البيان	صفحة

القسم الثالث

« الخدمات المتاحة للعاملين »

البيان | صفحة

البيان	صفحة

البيان | صفحة

البيان	صفحة

« وما أوتيتم من العلم إلا قليلاً »

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى من جعلني أحس بقيمة الحياة . . .

إلى الابتسامة المشرقة التي تملأ على بيتي . . .

إلى الذي أضفى بوجوده على البيت سعادة إلى جانب ما أنا فيه من سعادة . . .

إلى من جعل سكون البيت حركة . . . فملأ أرجاءه بصرخات . . فكانت أحلى نغم . . .

إلى مهجة قلبي .. وقرة عيني . . .

إلى ابني الحبيب مع بداية عامه الثاني . . .

إلى هانىء . . .

سائلا المولى الله يغنيه نباتا حسنا . . .

مقدمة

إن مجتمعنا الاشتراكى فى ثورة مستمرة . إنه يرمى إلى إقامة مجتمع سليم يرتكز على الكفاية والعدل ، لذلك كان عليه أن يتجه فى ثورته الاجتماعية الشاملة إلى تغيير كثير من المفاهيم .

إن المرحلة التى نعيشها الآن هى من أهم مراحل حياتنا ، إنها مرحلة التنمية الاقتصادية بكل ما تتطلبه من جهود وتنظيم وتخطيط للعمل وتدعيم الأجهزة التى تتولى عملية تنفيذ خطة التنمية .

إن المرحلة التى نجتازها الآن هى مرحلة الانطلاق الاقتصادى ، وهى مرحلة الصناعات الثقيلة التى تستلزم اتساع وتعميق فاعلية دور القطاع العام فى تحقيق ما ننشده من كفاية ، وهى أيضا مرحلة بدأت ولدينا نتائج تقييم الخطة الخمسية الأولى ، وما كشفت عنه من قصور فى تنظيم العلاقات الرأسية والأفقية بين أجهزة الإنتاج وعدم توفر أسباب انطلاق الوحدة الإنتاجية لأداء دورها فى خدمة الإنتاج والمجتمع .

ولعل من يمن الطالع أن يولد هذا الكتاب ، ونحن نجتاز هـــذه المرحلة الهامة من مراحل التقدم فى بلادنا العزيزة . ولئن كنت أحس ــ كمواطن يعتز بما قدمته ثورته من خدمات لكافة الفئات ــ بالإعزاز والفخار . فقد وجدت من واجبى أن أسهم قدر استطاعتى فى البناء ، حتى أسير مع الركب قدما فى غير تخلف نحو تحقيق الهدف .

وكتاب اليوم عن الخدمات العمالية ، يحكى بين سطوره مدى ما وصلنا إليه من تقدم ، وما حصلنا عليه من حقوق علينا أن نحافظ عليها بالعمل المثمر ، والإنتاج الخلاق ، والفهم الواعى ، المدرك لحقائق الأمور .

وإذا كانت هذه المرحلة ــ مرحلة الإنجاز ــ مرحلة عمل تتطلب منا أن

تتكاتف ، فإنه لخليق بنا أن يعرف كل فرد منا واجبه فيؤديه ، عن رغبة وعن إيمان ، انطلاقا نحو تحقيق الهدف .

وإذا وصلنا إلى مرحلة تفهم ما علينا من واجبات فأديناها بإخلاص وبروح ثورية ، أمكننا أن نتلمس حقوقنا فنحافظ عليها .

وقد راعيت أن أقسم الكتاب إلى ثلاثة أقسام رئيسية ، ويحتوى كل قسم على سبعة فصول كالآتى :

١ ـــ القسم الأول : عن التشريعات فى خدمة العمال :

ويحكى مكاسب العمال على مر السنين وتطور تشريع العمل فى ج . ع . م وأجهزة العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والنقابات وغيرها من القوانين الخاصة بالعمال حتى مولد قرارات يوليو الاشتراكية العظيمة منتهيا بلائحة العاملين بالقطاع العام والقرارات الخاصة بهذا التشريع مشيراً فى النهاية إلى مكاسب العمال ودورهم فى ظل الاشتراكية .

٢ ـــ القسم الثانى : عن أسلوب العمل وواجبات العاملين انطلاقا نحو تحقيق الهدف :

فمن الأهمية بمكان الإشارة إلى مؤتمرات الإنتاج ومشكلات القطاع العام والعمل ونظرتنا إليه وحق العمل فى المجتمع الاشتراكى وخصائص النظام الاشتراكى التى تؤثر فى الأجر والأهداف الاجتماعية للأجور وسياسة الأجور والتطبيق الاشتراكى وكيف نحقق الرقابة السليمة على الإنتاج وضرورة التخطيط فى المجتمع الاشتراكى وأهمية ودور العلاقات الصناعية فى مجتمعنا وفى تحقيق الهدف من الخطة مع تبيان لدور العلاقات العامة كجهاز فعال للارتفاع بمستوى الخدمة للعاملين منتهياً بأهمية تكامل القيادات العمالية .

٣ ـــ القسم الثالث : فى الخدمات المتاحة للعاملين :

وهنا يبرز الكتاب الحاجة إلى التدريب والجهود المبذولة فى هذا الصدد

موضحا أهداف التدريب ووسائله وتقويم برنامج التدريب ، والحاجة الماسة إلى وسائل رفع الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى ثم إبراز دور الأمن الصناعى كدعامة أساسية لضمان سلامة العمل والعمال مشيراً إلى المقصود من الأمن الصناعى وتحليل العمل وتوصيات المؤتمر الثانى الأمن الصناعى . وينتقل الباحث بعد ذلك إلى أهمية الخدمات الاجتماعية للعمال ولم يغفل الباحث مشكلة تنظيم الأسرة والجهود المبذولة فى هذا السبيل والتعاون وأهميته ثم يختتم الباحث هذا الكتاب بدور الثقافة العمالية فى خدمة العاملين .

ولقد راعيت إبراز هذه الجوانب لأهميتها وقوتها وتأثيرها على العاملين مسترشداً فى ذلك بمبادىء ثورتنا الخلاقة مستفيداً فى ذلك من جهود أساتذتى الذين سبقونى فى الميدان ذاكراً لهم فضلهم . وفى نفس الوقت أحسست بحاجة طالب الخدمة الاجتماعية إلى هذه البيانات والمعلومات لينتفع بها فى دراسته حتى يستطيع أن يؤدى واجبه مسهما بذلك فى إعداده .

وإذا كانت هذه هى المحاولة الثانية من جانبى بعد أن خرج كتابى « العلاقات الصناعية » إلى الوجود متعاونا مع زميل فاضل فى إخراجه . فإننى لأحس وأنا أقدم كتاب الخدمات العمالية الجديد . وحدى ـ معتمداً على الله ـ أننى سأكون عند حسن الظن مرحباً بكل نقد يوجه إلىّ ، فمن الأخطاء سأستفيد .

والله أرجو أن أكون قد وفقت وأن يكون هذا العمل بداية لما هو أفضل والله الموفق ؟

القاهرة : مارس ١٩٦٧ المؤلف

القسم الأول

« التشريعات فى خدمة العمال »

محتويات القسم الأول

الفصل السادس :

الفصل السابع :

الفصل الأول

— مكاسب العمال على مر السنين (من خطاب الرئيس في عيد العمال أول مايو ١٩٦٤) .

— تمهيد .

— تطور تشريع العمل فى ج ع . م .

— أجهزة العمل والعمال فى ج . ع . م .

مكاسب العمال على مر السنين

« فى سنة ١٩٥٧ بدأ أول عمل لينا بإلغاء القاعدة البريطانية فى منطقة القنال ثم بتمصير الممتلكات الإنجليزية والممتلكات الفرنسية ، ثم بإقامة المؤسسة الاقتصادية وتحقيق سيطرة الشعب وملكية الشعب لوسائل الإنتاج لأول مرة فى تاريخ بلدنا .

فى سنة ١٩٥٨ دعمنا هذا القطاع العام وسرنا فى طريق الاشتراكية ، وسنة ١٩٥٦ كنا بنتكلم على التعاونية ، فى سنة ١٩٥٧ فسرنا أكثر وقلنا التعاونية الاشتراكية ، فى سنة ١٩٥٨ اتكلمنا عن الاشتراكية وبدأنا فعلا فى تطبيق الاشتراكية ـ فى سنة ١٩٦١ بقرارات يوليو الاشتراكية ـ وأصبحت الاشتراكية حقيقة واقعة وأصبح الشعب العامل هو السيد ، وفى سنة ١٩٦١ أصبح العامل وقد تحقق أمله لأن العامل كان فى الماضى يعتبر جزء من آلات الإنتاج ، كان العامل جزء متمم للآلة ، أصبح العامل سيد الآلة ، فى سنة ١٩٦١ أصبح العامل يشارك فى الإدارة ، فى سنة ١٩٦١ أصبح العامل يشارك فى الأرباح ، فى سنة ١٩٦١ تحققت تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات . فى سنة ١٩٦١ تحقق تحديد الحد الأدنى للأجور ٢٥ قرشاً . فى سنة ١٩٦١ بدأت المكاسب الحقيقية للعمال نتيجة الكفاح المرير اللى مارسه الشعب العامل من ٢٣ يوليو ١٩٥٢ إلى سنة ١٩٦١ » .

« من خطاب الرئيس جمال عبدالناصر
فى عيد العمال أول مايو ١٩٦٤ »

تمهيد

عند بدئنا لمرحلة الانطلاق الثورى العظيم بعد أن أتمت جمهوريتنا بنجاح مرحلة التحول الاشتراكى العظيم نحس بحاجتنا إلى استعراض عاجل لمراحل خطواتنا فى مجال تشريع العمل منذ قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ - ويقتضى هذا منا الإشارة بإيجاز إلى ظروف العمـــل قبل الثورة التى تميزت بسيطرة كاملة للاستعمار وعملائه من الرجعية والإقطاع على مقدرات الشعب المصرى ، واستمرار التخلف الاقتصادى كصفة مميزة وغالبة للاقتصاد المصرى ، والاعتماد على العمل الرخيص فى بلد تعانى فائضا مطرد الزيادة من القوى العاملة غير المدربة وتندر فيها الخبرات الفنية وشبه الفنية ولولا قيام الحرب العالمية الثانية واضطرار الاستعمار إلى الاعتماد بصفة كلية على بعض الصناعات المصرية لتوفير احتياجات قواته العسكرية بعد قفل البحر الأبيض المتوسط كطريق بين بريطانيا وقواتها فى الشرق لماظهر ذلك العدد من الصناعات المعدودة فى ذلك الحين .

ولعلنا نذكر جميعاً تلك الفترة التى تلت انتهاء الحرب العالميـة المذكورة واتجاه غالبية أصحاب مصانع النسيج التى اشتد عودها فى فترات الرواج المؤقتة إلى غلق المصانع وتشريد العمال ، وتحويل أرباحهم الهائلة التى كدسوها إلى العقارات وإلى الخارج .

وكان تشريع العمل فى مصر محصوراً فى أضيق المجالات ،وكان أقرب للشعارات الزائفة منه لتنظيم علاقات اجتماعية بغرض تحقيق أى نوع من العدالة .

ولعلنا نذكر أن أول تشريع عمالى صدر فى الثلاثينيات كان لحماية المرأة المصرية التى ما كانت تعمل فى ذلك الوقت فى مجال الصناعة أو التجارة ، ولم يصدر قانون عقد العمل الفردى إلا عام ١٩٤٤ .

وما أزال أذكر اتفاقية تعقد بين الحكومة وشركة القنال العالمية يصدق عليها البرلمان بمجلسيه ويصدر بها قانون ينص فى أحد مواده على إيقاف تنفيذ

قرار لجنة التوفيق قرر مبدأ المساواة فى الأجور بين المصريين والأجانب . كما لا أستطيع أن أنسى أن بعض أصحاب الأعمـــال المصريين الكبار لم ينفذوا قوانين إعانة الغلاء للآلاف من عمالهم ليواجهوا بها ارتفاع نفقات المعيشة ، وما استطاع جهاز حكومى بأى مستوى من مستوياته أن يفكر بشكل جدى فى مساءلتهم أو توقيع الجزاء عليهم حتى قامت ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ .

ولعلنا جميعا نذكر المقاومات العنيفة التى أبدتها دوائر الأعمال ورأس المال لأى تعديل لتشريع العمل بعد قيام الثورة عامى ١٩٥٢و١٩٥٣ ، وذلك التباكى والعويل حرصا على الاقتصاد القومى من خطر تلك التعديلات التى ستدفع برءوس الأموال الأجنبية إلى الهروب من الاستثمار فى مصر .

ولئن كنا فى يوليو ١٩٦٤ نذكر أن معلمنا وزعيمنا قد قال فى بيانه فى افتتاح دور الانعقاد العادى الأول لمجلس الأمة فى ٢٦ مارس ١٩٦٤ :

« ... لقد فرغت منه فيما يتعلق بالنصف الأول من المعنى الحقيقى للمبدأ الرابع وهو إقامة عدالة اجتماعية ، .. لقد فرغت من الكفاية ، النصف الأول من العدالة الاجتماعية ، والذى بغيره لا يمكن للنصف الثانى أن يؤدى دوره ـ لهذا أنتقل الآن إلى (العدل) ذاته أى إلى التوزيع .

أولا : عدالة التوزيع

لقد كان القضاء على الاستغلال مقدمة طبيعية لعدالة التوزيع ، ولقد وجهت إلى الاستغلال . ضربات متلاحقة ، بدأت بالإصلاح الزراعى .. إلى تأميم قنال السويس .. إلى التمصير .. إلى تأميم البنوك وشركات التأمين وتجارة القطن .. إلى قرارات يوليو المجيدة وقرارات أغسطس ١٩٦٣ إلى قرارات مارس ١٩٦٤ التى أنهت مشكلة التعويضات عن التأميم وقامت بعملية تصفية الامتيازات القديمة لم يكن منها مفر ، ولم يكن توجيه الضربات إلى الاستغلال موقفا سلبيا ،

ولكن تحويل رأس المال الضخم أداة الاستغلال الرئيسية إلى الإنتاج العام والخدمة العامة كان من أبرز نقط الارتكاز للعمل الوطنى الإيجابى .

إن تحويل هذه المقادير الضخمة من رأس المال إلى ملكية الشعب العامل وإلى خدمته ساعدت إلى حد كبير على تعزيز العمل من أجل الكفاية ، وخدمت الفرص المتكافئة للمواطنين سواء بالطريق المباشر أو بالطريق غير المباشر ... إن الأرض التى وزعها الإصلاح الزراعى من أملاك أى إقطاعى قديم حولت فلاحاً معدما وأسرته إلى مالك له حق الحياة ...

ورأس المال الضخم الذى تحرر من الاحتكار شارك فى إقامة مصانع أتاحت عشرات الألوف من فرص العمل ، للذين كانوا يبحثون عن العمل ، وفوق ذلك فلقد فتحت أمام الألوف من الشباب المتعلم الذى كانت الحواجز الطبقية ـ تقف حائلا أمامه ـ أبوابا إلى مراكز القيادة فى وحدات الإنتاج الضخمة . ولقد وصلت فرص العمل التى وفرتها السنوات الثلاث الماضية من الخطة وحدها إلى أكثر من ٨٠٠ ألف فرصة عمل جديدة تعنى أجوراً جديدة وبيوتا يشع منها الضوء ، وأطفالا يولدون ومن حولهم بسمة الحياة ، يكفينى أن أضيف هنا أن إجمالى الأجور زاد بنسبة ما تحقق منه حتى الآن ما قيمته ١٥٢ر٠٠٠ر٠٠٠ جنيه فبلغ مجموع الأجور ٧٠١ر٩٠٠ر٠٠٠ جنيه بعد أن كانت ٥٤٩ر٥٠٠ر٠٠٠ جنيه عند البدء فى تنفيذ الخطة .

ثانيا : حق العمل :

ولتعزيز حق العمل وظروفه فلقد تحققت الخطوات الثورية التالية .

١ ـــ أصبح هناك حظر على الفصل التعسفى للعمال .

٢ ـــ أصبح للعمال ٢٥ ٪ من صافى أرباح الشركات التى يعملون فيها .

٣ ـــ أصبح للعاملين فى كل شركة أربعة أعضاء يمثلونهم بالانتخاب من بينهم فى عضوية مجالس إدارات شركاتهم .

٤ — أصبحت ساعات العمل ٧ ساعات في اليوم على ألا يترتب عليها أى خفض فى الأجور مع يوم محدود الأجازة فى الأسبوع .

٥ — أصبح هناك حد أدنى للأجور .

٦ — أصبح هناك عمل واحد للرجل الواحد حتى تكون الفرصة فسيحة أمام العدد الأكبر من أصحاب الحق فى العمل .

٧ — أصبح نظام معاشات العمل يظل كل العاملين .

٨ — أصبحت هناك تأمينات ضد العجز المؤقت أو الدائم .

٩ — أصبحت هناك تأمينات ضد البطالة .

وإن كنا الآن قد بلغنا هذه المرحلة فلم نصل إليها إلا بعد إتمام تغيير ملامح المجتمع من خضوع جماهير الشعب العاملة لتحالف الإقطاع ، والرأسمالية والاستعمار إلى سيطرة قوى الشعب العاملة على مقدراتها لتحقيق الخير والرفاهية للجموع العاملة عن طريق تخطيط اشتراكى كفء لاستخدام جميع الموارد الوطنية المادية والطبيعية والبشرية بطريقة عملية علمية وإنسانية .

«تطور تشريع العمل فى ج.ع.م.»

ظلت مصر حتى أواخر القرن الماضى لا تعرف سوى الحرف الصغيرة التى كان يخضع أربابها لنظام الطوائف ، ثم بدأت تظهر الصناعات بمعناها الحديث تزعزع نظام الطوائف إلى أن ألغى بالمرسوم الصادر فى ٩ يناير ١٨٩٠ الذى أعلن فى مادته الأولى حرية العمل لجميع القاطنين فى الديار المصرية ، وأصبحت علاقات العامة بين أصحاب الأعمال وهم شركات أجنبية وبين العمال لا ينظمها سوى أحكام القانون المدنى فى مواده الخمس التى كانت واردة بعقد (أجازة الأشخاص) إلى جانب المبادىء العامة فى نظرية الالتزامات ، رغم ما توجبه طبيعة الأشياء من أفراد عقد العمل بالقواعد التى تتفق مع طبيعة العلاقات الناشئة عنه ، ولم يحاول المشرع المصرى آنذاك أن يسد الفراغ الذى نشأ عن إلغاء نظام الطوائف وزوال ما يرتبط به من قواعد لتنظيم علاقات العمل ، ولم يحاول أن يتدخل لحماية العمال من ضآلة الأجور وامتـــداد ساعات العمل وإنهاكهم فى تأديته واستهدافهم لأخطار الصناعة من إصابات وأمراض مهنية .

ولم يصدر قبل الحرب العالمية الأولى سوى تشريع واحد للعمل ينظم تشغيل الأحداث فى بعض الصناعات وذلك حينما كثر تشغيل الأطفال فى محالج القطن فى أعمال لا تتفق مع أعمارهم ، الأمر الذى أدى إلى إصابة عدد كبير منهم بالسل وكثرة الوفيات بينهم ومن ثم فقد أصبحت الحاجة ماسة إلى حمايتهم فصدر القانون رقم ١٩٠٩/١٤ .

ويبدو أن المشرع المصرى لم يكن ، على ما يظهر ، حراً فى اتباع هذا المسلك ، بل فرضته عليه قسوة أصحاب المصانع وكلهم من الأجانب معتمدين على المندوب السامى البريطانى من ناحية ومستندين إلى الامتيازات الأجنبية من ناحية أخرى .

وظل الحال كذلك إلى ما بعد الحرب العـالمية الأولى التى أدت إلى ازدهار

الصناعات وترتب على ذلك زيادة العمال فى المصانع زيادة كبرى فقامت تجمعات لهم . وازداد الوعى بينهم بعد نشوب تلك الحرب تحت تأثير الظروف العالمية بنجاح الثورة الشيوعية فى روسيا . والظروف الداخلية بقيام النظام البرلمانى الذى تعتمد فيه الأحزاب على أصوات الناخبين .

وقام العمال فى سبيل تحقيق مطالبهم بالاضراب ، وبدر منهم فى بعض الأحيان شىء من العنف ، ومن ثم بدأت الدولة تفكر فى التدخل لتنظيم العمل وحماية العمال وتألفت فى سنة ١٩٢٧ بقرار من مجلس الوزراء لجنة لبحث هذا التنظيم .

وقد وضعت هذه اللجنة مشروعا مكونا من ١٠٢ مادة ، وتناول المشروع تنظيم علاقات العمل الفـــردية ونقابات العمال والتوفيق والتحكيم ، كما اشتمل كذلك على تنظيم لمكتب العمل الذى اقترح إنشاؤه .

وقد تعثر هذا المشروع ، فلم تنفذ الحكومة منه إلا اقتراح اللجنة بإنشاء مكتب العمل . ومن ثم فقد صدر قرار لوزير الداخلية فى يوليو ١٩٣٠ بإنشاء مكتب العمل وإلحاقه بإدارة الأمن العام ، ويبدو أن الحكومة فضلت الأخذ برأى خبير مكتب العمل الدولى الذى استقدمته للاستنارة برأيه حيث أشار بالتدرج فى إصدار قوانين العمل بدلا من إصدار قانون ينظم جميع علاقات العمل مرة واحدة .

وإذا تابعنا سياسة التدرج التى سار عليها المشرع لوجدناها تدرجت على النحو التالى .

١ - قانون رقم ١٩٢٣/٤٨ بحماية الأحداث فى الصناعة وقد حل محل القانون رقم ١٩٠٩/١٤ .

٢ — قانون رقم ١٩٣٣/٨٠ الخاص بتشغيل النساء فى الصناعة والتجارة ثم عدل بالمرسوم بقانون رقم ١٩٣٦/٢٢ .

٣ - المرسوم بقانون رقم ١٩٣٥/١٤٧ بتحديد ساعات العمل فى بعض

الصناعات ثم تلاه القانون ١٩٤٦/٧٢ بتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج .

٤ - القانون رقم ١٩٣٦/٦٤ الخاص باصابات العمل ، ثم القانون رقم ١٩٤٢/٨٦ بالتأمين الإجبارى ضد حوادث العمل ثم عدل القانون الأول وحل محله القانون رقم ١٩٥٠/٨٩ وتقرر ضمان أمراض المهنة بالقانون رقم ١٩٥٠/١١٧ ثم حل محل هذه القوانين القانون رقم ١٩٥٨/٢٠٢ بشأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة . كما صدر قانون التأمين والادخار للعمل رقم ١٩٥٥/٤١٩ وحل محله هذه القوانين فيما بعد قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٩٥٩/٩٢ الذى حل محله أخيراً القانون رقم ١٩٦٤/٦٣ ويعتبر قة التأمينات حيث يشمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل وأمراض المهنة والبطالة والتأمين الصحى .

٥ - القانون رقم ١٩٤٢/٨٥ بشأن نقابات العمال ثم حل محله القانون رقم ١٩٥٢/٣١٨ ثم قانون العمل الموحد ثم القانون رقم ١٩٦٤/٦٢ .

٦ - تناول القانون المدنى المصرى الجديد الصادر سنة ١٩٤٨ المبادىء الأساسية لعقود العمل فى المواد من ٦٧٤ - ٦٩٨ تاركا التفصيلات للتشريعات الخاصة .

٧ - القانون رقم ١٩٤٤/٤١ بشأن عقد العمل الفردى ثم القانون رقم ١٩٤٨/١٠٥ خاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ثم القانون رقم ١٩٥٠/٩٧ بشأن عقد العمل المشترك وبعد ذلك عدل القانونان الأولان بعد قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ لصالح العمال فصدر المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٧ بشأن عقد العمل الفردى ورقم ١٩٥٢/٣١٩ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل كما صدر قانون توظيف وتخديم العاطلين رقم ١٩٥٣/٢٤٤ .

ولما قامت الوحدة بين مصر وسوريا فى ٢ فبراير ١٩٥٨ أصبح من الضرورى توحيد التشريعات فى الإقليمين على أساس أن يقوم قانون العمل الموحد على أغلب الأسس والقواعد والأحكام التى تضمنتها تشريعات العمل فى

الإقليمين ، ومن ثم صدر قانون العمل الموحد فى ج . ع . م . بالقانون رقم ١٩٥٩/٩١ . وقد ضم شتات القوانين المختلفة التى تنظم علاقات العمل ، وذلك على النحو التالى :

توظيف وتخديم العاطلين ـ التأهيل المهنى للعاجزين عن العمل وتخديمهم ـ تنظيم العمل الأجانب ـ التدرج والتدريب المهنى ـ عقد العمل الفردى ـ عقد العمل المشترك ـ تحديد ساعات العمل ـ تشغيل الأحداث ـ تشغيل النساء ـ تشغيل العمال فى المناجم والمحاجر ـ تحديد الأجور ـ نقابات العمال ـ التوفيق والتحكيم ـ تفتيش العمل والضبطية القضائية .

وثمة قوانين أخرى رتب للعمال مكاسب نتيجة للتطبيق الاشتراكى وهذه القوانين منها القانون رقم ١٩٦١/١٣٣ الذى حدد ساعات العمل فى المؤسسات الصناعية بـ ٤٢ ساعة فى الأسبوع دون أن يترتب على ذلك أى تخفيض فى أجور العمال ، كما قضى القرار الجمهورى رقم ١٩٦٢/٢٢٦ بتحديد الحد الادنى لأجور العمال بخمس وعشرين قرشا يوميا . إلى غير ذلك من القوانين المعروفة باسم قوانين يوليو الاشتراكية والتى سنشير إليها فيما بعد . وأخيراً نشير إلى صدور لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة المؤسسات العامة بالقرار الجمهورى رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ والتى تناولت الموضوعات التالية :

تعيين العاملين ـ المرتبات والمكافآت ـ تقارير النشاط ـ الترقيات والعلاوات ـ النقل والندب والإعارة والبعثات ـ مواعيد العمل والأجازات ـ انتهاء الخدمة ـ أحكام انتقالية وختامية .

وألحق بهذا النظام جدول للأجور والمرتبات يعد تطبيقاً للاتجاهات الاشتراكية بحيث تطبق قاعدة الأجر على قدر العمل ، بمعنى أن يتحدد الأجر على أساس تقييم العمل وفقا لعناصر التقييم على أساس علمى ، وبذلك تتحقق العدالة نتيجة لتكافؤ الأجر مع العمل .

ولأهمية هذا القرار سوف نستعرضه بتفصيل أوفى فى هذا الكتاب حتى تكتمل الصورة ويتفهم العاملون ما قدمته الثورة من مآثر جعلت العمال فى مرتبة يحق لهم أن يباهو بها العمال فى أرقى الدول وأعرقها .

«اجهزة العمل والعمال فى ج.ع.م»

مر جهاز العمل فى ج . ع . م . بمراحلساير فيها تطور النشاط العمالى سواء فى داخل البلاد أو خارجها ، وذلك بهـــدف يرمى إلى إيجاد جهاز حكومى فنى متخصص يشرف على مسائل العمل .

المرحلة البوليسية :

بدأ الاهتمام بمسائل العمل والعمال فى ج . ع . م فى عام ١٩١٩ عندما أصدر مجلس الوزراء قراراً بتشكيل لجنة بمدينة القاهرة أطلق عليها لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال ، وفى سنة ١٩٣٠ زاد الاهتمام بضرورة إيجاد جهاز يتولى النظر فى مطالب العمال والتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال .. وكان الاعتقاد أن الحركات العمالية تتصل بأمن البلاد ، واستقرارها السياسى ، وبذلك انتهت اللجنة التى شكلت فى أعقاب الحرب العالمية الأولى إلى اقتراح يكون بمقتضاه لشئون العمل والعمال هيئة رسمية تشرف عليها وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال ، فصدر قرار بإنشاء مكتب العمل فى ٢٩ نوفمـــبر ١٩٣٠ ، آخذاً فى الاعتبار أن مسائل العمال ومشاكلهم تدخل فى نطاق أمن الدولة وبذلك كان المكتب فى ذلك الحين تابعا لإدارة عموم الأمن العام التابع لوزارة الداخلية .

العمل والاقتصاد القومى :

وفى ١٩٣٥ تحولت الفكرة من مسائل تتعلق بالأمن واستتبابه داخل الدولة إلى أن مسائل العمال ومشاكلهم تتعلق بالاقتصاد القومى ، وإلى أنها مرتبطة برفاهية البلاد وثروتها ودرجة التصنيع بها ، فألحق مكتب العمل بوزارة التجارة والصناعة فى أغسطس ١٩٣٥ فلما زاد اختصاصه تحول إلى مصلحة فى سنة ١٩٣٦ .

مسائل اجتماعية :

وفى سنة ١٩٣٩ أنشئت وزارة الشئون الاجتماعية ورأى المسئولون أن مسائل العمال ماهى إلا مسائل اجتماعية أكثر منها اقتصادية . فألحقت مصلحة العمل بوزارة الشئون الاجتماعية ونمت مع الوقت وأصبح لها مكاتب فى بور سعيد وطنطا ، بعد أن كان لها مكتب واحد فقط فى الاسكندرية .

مرحلة التشريعات :

وكان الغرض من هذا الجهاز فى ذلك الوقت وضع التشريعات التى تنظم العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال ، ومساعدة العمال فى تكوين الهيئات والمنظمات التى تساعدهم على رفع مستوى معيشتهم وتحسين حالتهم المادية والمعنوية وقد استعان المسئولون فى تكوين المصلحة فى ذلك الوقت بالنظم المعمول بها فى البلاد الأجنبية التى سارت سيراً بعيداً فى مضمار التصنيع ، كما كان الهدف من هذا الجهاز أيضا السهر على راحة العمال ورعاية صحتهم وعلاجهم فى حالة المرض ووقايتهم من الإصابات وتعويضهم عنها ، وفى الوقت نفسه حمايتهم من أمراض المهنة ، والتفتيش على المصانع لمعرفة مدى تطبيق أصحاب الأعمال للقانون وفض المنازعات التى قد تنشأ بينهم وبين عمالهم ..

وكانت مهمة المصلحة تنحصر فى النقط الآتية موزعة على الإدارات والأقسام بها :

- استقرار العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال بحيث يمكن تلافى المنازعات بينهم قبل وقوعها والعمل على تسويتها منعا اتفاقها محافظة على استقرار الإنتاج .

- تنظيم هيئات العمال بحيث يستفيدون من النظم الموضوعة لإنشاء نقاباتهم وتوجيهها نحو رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

ـ تأمين مستقبل العمال وأسرهم عن طريق نظم التأمينات الاجتماعية وصناديق الادخار .

ـ تنظيم العمالة ورفع مستوى العمال الثقافى والمهنى لخلق جيل من الصناع المهرة .

ـ مكافحة البطالة وإرساء قواعد الاستخدام على أسس علمية حتى يمكن إيجاد عمل مناسب لكل متعطل .

ـ سلامة العمال ووقايتهم من أخطار العمل والآلات وحمايتهم مما يتعرضون له من الأمراض المهنية .

ـ ضمان شروط العمل العادلة ، والملائمة بالتفتيش الدورى على المؤسسات.

ـ العمل على كفالة مستوى خاص من الحماية لبعض فئات العمال مثل الأحداث والنساء وعمال الصناعات الخطرة .

ـ الاتصال بهيئة العمل الدولية والاعداد لمؤتمراتها ولجانها والاستفادة من الاتفاقيات والتوصيات التى تقرها الهيئة فى وضع التشريعات العمالية .

وكانت الإدارات التى تضمها المصلحة فى ذلك الوقت هى : إدارة العلاقات الصناعية ، وإدارة التفتيش وإدارة القوى العاملة ، وإدارة البحوث الدولية والإحصاء التى تتصل رأسا بالمدير العام ومعها سكرتارية المجلس الاستشارى الأعلى للعمل .

اهتمام الثورة بالعمال

ولما قامت ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ كتعبير صادق لآمال ورغبات الكادحين فى إرساء دعائم مجتمع تسوده العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين كان لابد من أن تهتم حكومة الثورة الاهتمام الكامل بالقوى العاملة باعتبارها تمثل قطاعا كبيراً من أبناء الشعب وباعتبارها عنصراً من عناصر الإنتاج الذى

لو وضعت له القواعد العلمية الرشيدة لاستغلاله الاستغلال الأمثل ، وأحطناه بالرعاية والحماية والتأمين وتم توجيهه وتدريبه لأدى ذلك إلى الارتفاع بمستوى الكفاية الإنتاجية ومضاعفة الدخل القومى وبالتالى إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية لأبناء الوطن جميعا .

تجاوب مع الاشتراكية

وكان لزاما أن تتطور وزارة الشئون الاجتماعية والعمل ، وأن تتجاوب مع الأهداف الاشتراكية للثورة ، فأعيد تنظيمها فى عام ١٩٥٤ ، واقترح نظام أدى إلى إدماج كل مصالح الوزارة وجعلها وحدة واحدة . . ولقد تغير لذلك اسم مصلحة العمل إلى الإدارة العامة للعمل . وتكونت هذه الإدارة العامة من إدارات البحوث والتشريع والعلاقات الدولية ، إدارة العلاقات الصناعية . إدارة التفتيش العمالى . إدارة القوى العاملة . إدارة التأمينات الاجتماعية

تطور جهاز العمل .

ثم كان لابد أن تنشأ وكالة للعمل تمشيا مع ازدياد الحركة العمالية ، واضطراد إصدار القوانين والقرارات المتعلقة بالعمل والعمال . فأنشئت فى عام ١٩٥٥ وظيفة وكيل وزارة لشئون العمل تابعة لوزارة الشئون الاجتماعية التى عدل اسمها إلى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل .

وعلى أثر صدور تشريع العمل الموحد بالقانون رقم ٩١ / ١٩٥٩ ـ كنتيجة طبيعية لتأثير الوحدة فى التشريع العمالى ، وكخطوة لإرساء قواعد نظام الحكم المحلى فى القطاع العمالى ... وصدر القرار الجمهورى ٢٠٣٣ / ١٩٥٩ الذى خول فيه لوزير الشئون الاجتماعية والعمل تنظيم الوزارة بما يتفق وتحقيق هذه الأهداف وصدر القرار الوزارى ١١٠ فى نفس السنة بتحديد الديوان العام واختصاصاته والمناطق الإقليمية واختصاصاتها .وكان القطاع العمالى فى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل تنفيذاً لهذا القرار يتكون من إدارات التفتيش العمالى ، والعلاقات

الصناعية ، والقوى العاملة ، والصحة العمالية ، ومكاتب القطاع العمالى التى ألحقت بمناطق الشئون الاجتماعية والعمل .

وأخيراً ... صدر قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة ١٥٦٨ فى أغسطس سنة ١٩٦١ متضمناً إنشاء وزارة العمل .

تنظيم العمالة فى ج . ع . م :

بعد أن وضعت الحرب العالمية الثانية أوزارها ، قامت بعض البلاد باتخاذ خطوات لتنظيم العمالة ، وبمحاولة إنشاء أجهزة تأخذ على عاتقها تنفيذ هذه المهمة — ولذا كان الهدف الأساسى من وجود هذه الأجهزة من وجود هذه الأجهزة فى البلاد العربية مثلا هو القيام بخدمات العمالة وتنسيق سياستها .

ويقوم بتنفيذ نظم العمالة فى ج . ع . م إدارة القوى العاملة ، التى أنشئت على اعتبار أنها الجهاز الحكومى الذى يشرف على العمالة ، والذى يجب أن تتجمع لديه البيانات الخاصة بالقوى العاملة .. والدراسات المتعلقة بها مع أجهزة الدولة فى تحقيق الهدف من سياسة الدولة وهو توفير العمل لكل شخص قادر عليه يبحث عنه ويرغب فيه . . وتتكون إدارة القوى العاملة لتحقيق هذا الغرض من أقسام رئيسية هى :

- التخديم .
- التصنيف المهنى .
- ترخيص العمل للأجانب.
- الإحصاء والبحوث .

ولست فى مجال وصف الأعمال التى يقوم بها كل قسم تفصيلا . ولكن يهمنى أن أشير بصفة خاصة إلى قسم التخديم على اعتبار أنه القسم الذى يشرف على مكاتب القوى العاملة المنتشرة بمختلف مناطق الجمهورية جغرافياً واقتصادياً . وبذلك يتيسر له ميدان العمل ، وإعداد الدراسات المتعلقة بالعمالة والبطالة ، كما يقوم هذا القسم بالدراسات التحليلية للقوى البشرية بعد أن يتجمع لديه البيانات

الخاصة بالعوامل الاقتصادية المختلفة ومعرفة المهن التى يزداد الطلب عليها والصناعات التى تحتاج إلى مهن معينة وذلك لتوجيه القوى العاملة إليها. وتنفيذاً لما تهدف إليه سياسة العمالة فى ج . ع . م . من إيجاد مقياس دقيق تستفيد به السلطات القائمة بالتخطيط فى ميادين الاقتصاد والإنتاج ، ولمعرفة التغييرات التى تحدث فى ميادين العمل ، والتعرف على اتجاهات مختلف أنواع النشاط الاقتصادى على ضوء تغييرات حركة القوى العاملة داخل هذه الأنشطة عممت مكاتب القوى العاملة فى جميع أنحاء الجمهورية — وتطورت واجباتها منذ أن بدأ إنشاؤها عام ١٩٥٢ إلى الآن تطوراً يلائم الخطوات الواسعة التى تسيرها البلاد نحو التنمية الاقتصادية والإجتماعية .

وعلى ذلك فنحن نرى أن الوظائف الأساسية لأجهزة العمالة تنحصر فى النواحى الآتية : —

١ - جمع معلومات عن ميدان العمل .

٢ - جمع المعلومات الوظيفية .

٣ - حل المشاكل الناشئة والمرتبطة بميدان العمل .

٤ - التعاون مع الهيئات الأخرى فى هذه المجالات .

ثم القيام بواجباتها وأعمالها العادية قبل الأيدى العاملة الباحثة عن العمل من تسجيل وتلقى طلبات الاستخدام والترشيح والتتبع .

الاعداد المهنى للقوى العاملة فى ج . ع . م :

ترتب على التوسع الصناعى العظيم الذى حققته ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ ، وضوح الحاجة الماسة إلى عمال مهرة ومتوسطى المهارة ، وقد قامت جهات عدة بإنشاء مراكز للتدريب المهنى على نظام التلمذة الصناعية والتدريب السريع، وكذلك رفع مستوى مهارة العاملين حاليا بالصناعة بالإضافة إلى المدارس الصناعية والمعاهد الفنية المختلفة ، وذلك بهدف سد الاحتياجات العاجلة للصناعة، وكذا توفير احتياجات الصناعات المختلفة الواردة ضمن برامج السنوات الخمس للصناعة من الأيدى العاملة المدربة . وقد قطعت ج . ع . م . شوطا عظيما ورائداً فى مجال إعداد القوى العاملة .

الفصل الثاني

التأمينات الاجتماعية والتشريع

التامينات الاجتماعية والتشريع

تقديم لابد منه :

عندما رسمت ثورتنا سياستها لتحقيق حياة يصطبغ نظامها بصفة الاشتراكية الديمقراطية التعاونية لم تكن تلك الصفة مجردة هى الهدف أو الغاية فى ذاتها ، وإنما قصد بها ذلك الطابع الموحد ، أو الإطار الرئيسى أو المقياس الأساسى ، الذى يجب أن يكون رائداً للمواطنين المجاهدين العاملين المؤمنين ببلادهم ، فى نشاطهم الذى يهدف إلى الحرية والاستقرار والرفاهية ، لما ينطوى عليه ذلك الإطار من روح التحرر والحيوية والتكافل والمساواة .

واتجه نشاط الدولة فى جميع مرافقها ، تبعاً لتلك السياسة ، وجهة إيجابية علمية فى مرافق التعليم والصحة والاقتصاد والخدمات الاجتماعية ، وكان أكثر هذه المرافق حاجة إلى الجهاد والتطوير هوميدان الخدمات . يحتاج هذا الميدان بالذات إلى مزيد من الحرص والحكمة والحنكة فى تناوله ، يحتاج إلى طابع علمى وسياسة مرسومة محددة بعيدة المدى ، تعيد خلق المواطن حتى يؤمن بدوره فى نهضة هذا المجتمع. ويعرف هذا الدور واضحاً محدداً ، هذا المواطن الذى يجب أن يجاهد ويعمل ، يجب أن يكون فى نفس الوقت آمنا مطمئنا مستقرا ، آمنا على قوته وقوت ذويه فى يومه وفى غده ، آمنا على صحته فى شبابه وفى شيخوخته.. هذا الشعور بالأمن أو بالتأمين هو الذى يحمل فى طياته شعور المواطن بكيانه واستقراره ، ويقيه العوز والحاجة والمرض ومايستتبع ذلك من مشاكل الأسرة وغيرها من الأمراض الاجتماعية . . وبذلك يتفرغ للجهاد والإنتاج فى ظل المجتمع الاشتراكى الديمقراطى .

فالتأمينات الاجتماعية إذن لا يقتصر هدفها على مجرد ما تحققه للفرد من مستويات اقتصادية وصحية مناسبة ، وإنما تتعدى هذا إلى اعتبارها وسيلة فعالة للوقاية من سائر الأمراض الاجتماعية ونظاماً يدعم سياستنا الاشتراكية الديمقراطية .

وسوف أتناول هنا ما تعنيه التأمينات الاجتماعية بالنسبة لمجتمعنا فى إطار مفهومنا لديمقراطيتنا واشتراكيتنا .. هذا المفهوم الذى لم ينقل أو يترجم عن مفهوم هذه الفلسفات فى دول أخرى على سبيل التقليد ، وإنما اتخذ على أساس من حياتنا الواقعية ، وظروفنا وحاجاتنا الفعلية ، وقد نادى الرئيس جمال عبد الناصر بأن :

« سياستنا تنبع من حاجاتنا وأننا أمة وسط وأن نظام الحياة فيها اشتراكى ديمقراطى تعاونى » وإذا أردنا أن نعبر عن هذا المفهوم بالنسبة لحاجاتنا فى كلمتنا فإن ديمقراطيتنا هى التى تعنى تحرير الفرد من أية ضغوط داخلية أو خارجية واشتراكيتنا هى التى تهدف إلى تعميم المرافق وزيادة الدخل القومى وعدالة توزيعه بين المواطنين ، أما تعاونيتنا فهى التى تعطى الطاقات الإنتاجية الصغيرة أو الضعيفة مزايا الطاقات الإنتاجية الكبيرة .

معنى التأمينات الاجتماعية :

تقوم فلسفة التأمينات الاجتماعية على أســـاس توفير الحماية والطمأنينة للمواطنين بما ينظم لهم سبل التكافل والإنتاج لرفع مستوى معيشة الطبقات الأقل حظاً اقتصاديا من غيرها .

وقد اصطلح على أن الغرض من التأمينات الاجتماعية هو أن تقوم الدولة بكفالة كل فرد من رعاياها فى حالة فقده القدرة المؤقتة أو المستديمة على الكسب بسبب طارىء خارج عن إرادته بما يمكنه من الاحتفاظ بمستوى مقبول لمعيشته ولمعيشة من يعولهم من أفراد أسرته وذلك تحقيقا لمبدأ التضامن الاجتماعى بين جميع المواطنين وعلى أن تنظم الكفالة المذكورة بموجب حق قانونى ثابت . . وحالات فقد القدرة على الكسب فى نظام التأمينات الاجتماعية هى حالات المرض والإصابات والبطالة والعجز المستديم والشيخوخة ووفاة العائل وتختلف نظم التأمينات الاجتماعية من دولة إلى أخرى تبعاً لظروفها الاقتصادية والاجتماعية ونظمها السياسية وما تحويه خدماتها الأخرى من حقوق ومزايا .

نظام احتساب المكافأة :

كانت المكافأة تحتسب وفقاً للقانون رقم ١٩٤٤/٤١ على الأساس التالى :

(ا) المعينون بأجر شهرى :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية ، بحيث لا تزيد المكافأة عن أجر تسعة أشهر ، على أنه إذا بلغت خدمة العامل عشرين سنة أو أكثر استحق مكافأة تعادل أجر سنة .

(ب) العمال الآخرين :

أجر عشرة أيام عن كل سنة . بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر ستة شهور ، كما كان القانون ينص بأنه إذا كان رأس مال المؤسسة التى يشتغل بها العامل « ألفى جنيه » أو أقل ، فلا يجوز أن تزيد المكافأة عن أجر ثلاثة أشهر .

ولم يكن قانون سنة ١٩٤٤ يعطى العامل فى حالة استقالته الحق فى الحصول على أية مكافأة ، كما أنه لم ترد حالة انتهاء العقد المحدد المدة ضمن الحالات التى يستحق فيها العامل المكافأة .

ولما صدر المرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٧ احتسب المكافأة على الوجه الآتى:

(ا) العمال المعينون بأجر شهرى :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وشهر عن كل سنة من السنوات التالية بحد أقصى ١٨ شهراً .

(ب) العمال الآخرين :

أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحد أقصى أجر سنة ، كما قرر أنه إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة استحق العامل مكافأة تحتسب على الوجه السابق .

وفى حالة الاستقالة ، نص هذا القانون على حق العامل فى الاستقالة بعد مضى خمس سنوات من الخدمة ، ويستحق فى هـــذه الحالة نصف المكافأة وفقاً للأساس المتقدم .

وجاء القانون رقم ١٩٥٩/٩١ وسوى فى احتساب المكافأة بين العمال المعينين بأجر شهرى والعمال الآخرين ـ وأبقى على الأساس السابق من حيث احتسابها « نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وشهر عن كل سنة من السنوات التالية.

إلا أنه ألغى الحد الأقصى ابتداء من تاريخ العمل بالقانون ١٩٥٩/٩١ بمعنى أن مكافأة نهاية الخدمة تحتسب وفقا للمرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٧ فيما يتعلق بالحد الأقصى عن مدة الخدمة السابقة على صدور القانون ١٩٥٩/٩١ ، أما المدة الجديدة التى تبدأ من تاريخ سريان القـانون ١٩٥٩/٩١ « ٧ إبريل ١٩٥٩ » فتخضع لحكم القانون الجديد .

وبالنسبة للاستقالة ـ نص هذا القانون على أنه يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل أن يستقيل من الخدمة ويستحق فى هذه الحالة « ثلث » المكافأة القانونية إذا كانت مدة خدمته تزيد على سنتين . وقبل أن تبلغ خمس سنوات ـ « ثلثى » المكافأة إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات . . ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات .

بداية التأمينات الاجتماعية :

كان النظام القائم إذن هو نظام المكافآت كما أوضحنا ، ولكن هذا النظام لم يكن يتفق والتطور العظيم الذى نعيشه خصوصا وأن الثورة وضعت نصب عينها أنه قد آن الأوان للعامل أن يطمئن على يومه وعلى غده ، وأن يستقر استقراراً تاما يكفل له أن يواصل جهده فى البناء ، فلم يعد هـــذا العامل أحد تروس الآلة ، يتحكم فيه صاحب رأس المال ، بل أصبح هو سيد الآلة وصاحب العمل فى نفس الوقت .

وكان لابد للتشريع أن يتمشى مع هـــذا التطور وأن يصل بالعامل إلى ما يبتغيه وما يأمل فى الوصول إليه .

ففى عام ١٩٥٥ صدر القانون رقم ٤١٩ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار للعمال كفل تعويض العمال فى حالة الفصل من العمل بسبب العجز الصحى الكامل وبشرط ألا تكون سنه قد جاوزت الستين وتعويض المستفيدين عن العامل فى حالة وفاته وهو بالخدمة قبل أن يجاوز سنه الخامسة والستين ، وقدر التعويض فى أول الأمر على أساس نسبة مئوية من الأجر السنوى للعامل وتتراوح بين ٢٥٠ ٪ و ٢٥٪ تبعا للسن ، وزيدت فى أول يناير ١٩٥٧ إلى ٣٠٠٪ و ٣٠٪ ثم إلى ٣٢٠٪ و ٣٥٪ فى يناير ١٩٥٨ .

وتقرر استحقاق العمال للأموال المدخرة الناتجة من اشتراكات أصحاب الأعمال وفوائدها أو مكافآت نهاية الخدمة أيهما أكبر بجانب استحقاق العمال الأموال الناتجة من اشتراكاتهم وفوائدها .

كما تقرر استحقاق العمال لكل أو بعض الأموال المدخرة الناتجة من اشتراكات صاحب العمل وفوائدها فى حالة استقالته من الخدمة فيستحق الثلث إذا كان مدة خدمته سنتين وأقل من خمس سنوات وثلثيها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ، ويستحقها كاملة إذا استقال بعد مضى عشر سنوات .

وبه تقرر ضمان حصول العامل على مكافأة نهاية الخدمة من مؤسسة التأمين والادخار للعمال فى ذلك الوقت ، حتى فى حالة إفلاس صاحب العمل . وعدم جواز الحجز على الأموال المدخرة إلا عند الاستحقاق وفى حدود الربع فقط لدين النفقة .

وعلى أثر صدور دستور ١٩٥٦ تقرر إعادة النظر فى تشريعات العمل المتعددة ومن بينها ما يخص التأمينات الاجتماعية .

فقد صدر القانون ١٩٥٩/٩٢ فى ٦ أبريل ١٩٥٩ متضمنا مزايا جديدة كان أهمها تحويل التأمين ضد العجز والوفاة إلى نظام المعاشات بدلا من التعويض النقدى بما يكفل للمنتفعين استقرار الدخل وبما يتمشى مع المبادىء المتطورة

للتأمين الاجتماعي ، وتطوير نظام مكافآت نهاية الخدمة إلى نظام الدفعات الشهرية الاختيارية توطئة للأخـــذ بنظام معاش الشيخوخة ، وإجازة زيادة المزايا المنصوص عليها في القانون أو إضافة مزايا جديدة بقرار وزاري . وجعل الاشتراك في المؤسسة إلزاميا بالنسبة إلى أصحاب الأعمال والعمال حتى ولو كانوا مرتبطين بأنظمة خاصة وذلك مع المحافظة على حقوق العمال فيما تزيد قيمته عن المزايا المقررة لهم قانونا .

وارتباط مؤسسة التأمينات بالتزاماتها المقررة في القانون قبل العمال الذين لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم بالمؤسسة ، وذلك على أساس الحد الأدنى للأجور على أن يتقاضى العامل حقه كاملا على أساس الأجر الفعلي عندما تستوفي المؤسسة حقوقها من صاحب العمل . وامتداد نطاق الاستحقاق إلى حالات العجز أو الوفاة التي تثبت خلال الشهور الستة التالية لتاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه .

نظام المعاشات :

وصدر القانون رقم ١٩٦١/٩٥ باعتبار مؤسسة التأمينات مؤسسة عامة ، كما صدر القانون رقم ١٩٦١/١٤٣ الخاص بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أساس تقرير مبدأ المعاش في حالة الشيخوخة وإدماج نظم معاشات الشيخوخة والعجز والوفاة في نظام واحد ، وتمويل واحد . والاحتفاظ بالحقوق المكتسبة للعمال والمستخدمين فيما تزيد عن المكافأة القانونية محسوبة على أساس المادة ٧٣ من قانون العمل وعلى أن يصرف ما يزيد عن قيمة هذه المكافأة إلى العامل مباشرة ، وبهذا الوضع لا يمكن أن يضار أي عامل نتيجة تطبيق هذا القانون .

وتضمن التعديل المذكور استحقاق معاش الشيخوخة إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين بشرط أن تكون الاشتراكات التي سددت عنه لا تقل عن ٢٤٠ اشتراكا شهريا ويقدر المعاش بواقع ٢٪ من متوسط أجر المؤمن عليه خلال السنوات الثلاث الأخيرة عن كل سنة اشتراك في التأمين و١٪ عن كل سنة من مدة خدمته التي يستحق عنها مكافأة والسابقة على اشتراكه في المؤسسة .

كما تضمن التعديل صرف تعويض من دفعة واحدة بنسبة ١٥٪ من متوسط الأجر عن كل سنة اشتراك فى التأمين إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين قبل توافر شرط مدة الاشتراك المقررة وهى ٤٠، اشتراكا شهريا . وصرف تعويض من دفعة واحدة على أساس نسب محددة تتراوح بين ١١ ٪ و ١٥ ٪ فى حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين . وجواز صرف سلفة بضمان التعويض أو المعاش للعامل المؤمن عليه الذى يتعطل عن العمل مدة تجاوز الشهرين وصرف معونة مالية للمستحقين تعادل معاش الوفاة فى حالة فقد المؤمن عليه على أن يوقف صرفها إذا عثر عليه أو بعد انقضاء أربع سنوات ونصف على فقده أيهما أسبق ما لم يصدر حكم بموته . وتحديد حد أدنى للمعاش فى حالة الشيخوخة أو العجز أو الوفاة بواقع ٣٦٠ قرشا شهريا. وإلزام مؤسسة التأمينات بدفع مبلغ يعادل ١٪ من قيمة المبالغ المستحقة للمؤمن عليه فى حالة تأخرها فى صرفها عن كل يوم يتأخر فيه الصرف من تاريخ استيفاء المؤمن عليه المستندات المطلوبة .

وصدر القانون رقم ١٥٩ / ١٩٦١ الخاص بتخويل العامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل على ألا تزيد على عشرة أيام فى السنة .

وصدر قرار السيد رئيس الجمهورية بتطبيق أحكام الباب الرابع من قانون العمل الخاص بنقابات العمال على عمال الحكومة والمؤسسات والهيئات العامة فيما عدا التابعة لوزارة الحربية .

زيادة مزايا التأمينات الاجتماعية :

وفى مارس ١٩٦٤ صدر التعديل الجديد لقانون التأمينات الاجتماعية الذى حقق حتى الآن ما جاء فى الميثاق من تكافؤ الفرص لكل مواطن فى العلم وفى العمل وفى حتمية توسيع نطاق التأمينات ضد الشيخوخة وضد المرض وحتمية توسيع نطاقها حتى تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم فى النضال الوطنى وأن الوقت قد حان لضمان حقهم فى الحياة الآمنة .

ووصل مستوى التأمينات الاجتماعية فى ج . ع . م . رغم قرب تقريرها إلى مستوى دولى تنعم به بعض المجتمعات فى دول متقدمة سبقتنا إليها . ونوجز فيما يلى ما وصلنا إليه فى مجالات .

١ ـ تأمين إصابات العمل .
٢ ـ التأمين الصحى .
٣ ـ تأمين الشيخوخة .
٤ ـ تأمين العجز والوفاة .
٥ ـ التأمين ضد البطالة .

١ ـ تأمين إصابات العمل :

الذى بدأ بعلاج العمال المصابين ومنحهم معونة مالية ثم تعويضهم بتعويض مالى دفعة واحدة فى حال الوفاة أو ثبوت العاهة ، كان يستنفذه العامل المصاب أو ورثته فى مدة لا تزيد عن شهور قليلة ثم يعود هو أو أسرته عالة على مجتمع قاسى لا يرحم وتطور إلى أن تقرر صرف أجر العامل كاملا مدة انقطاعه عن العمل بسبب الإصابة إلى أن يتم شفاؤه أو يثبت عجزه مهما طالت المدة ، ورفعت نسبة المعاش فى حالة العجز أو الوفاة إلى ٨٠ ٪ من متوسط الأجر فى السنة الأخيرة كما رفع الحد الأدنى للمعاشات فى حالة العجز والوفاة إلى ٣٦٠ قرشا شهريا وتقرر تأدية تعويض إضافى من دفعة واحدة وزيادة مصروفات الجنازة وصرف منحة تعادل أجر ثلاثة شهور فى حالة الوفاة .

٢ ـ التأمين الصحى :

الذى بدأ بتوفير بعض عناصر الرعاية الصحية للعمال وصرف معونة مالية للعامل المريض مدداً مؤقتـــة والذى فرق فى مستوى الرعاية الصحية بين العمال حسب اشتغالهم فى مؤسسات كبيرة أو صغيرة إلى تقرير نظام للتأمين الصحى يطبق تدريجيا خلال ثلاث سنوات لتوفير الرعاية الطبية الشاملة للعاملين ، وتأدية

معونة مالية لهم فترة انقطاعهم عن العمل لمدة ستة شهور فى السنة الواحدة مقابل ٧٥ ٪ من الأجر خلال التسعين يوما الأولى تزاد إلى ٨٥ ٪ من الأجر خلال التسعين يوما التالية .

كما تقرر تأدية الأجر بالكامل للمصابين من العاملين بأمراض التدرن أو الجذام أو الأمراض المستعصية أو المزمنة حتى يتم شفاؤهم ، أو يثبت عجزهم وكفل حق العاملين فى الخدمات التأهيلية والأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية .

٣ – تأمين الشيخوخة :

لم يكن لعمال اليومية فى مصر قبل الثورة مكافأة نهاية خدمة أكثر مما قيمته أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنوات الخدمة بشرط ألا تجاوز أجر ستة شهور.

كما كان لعامل الشهرية أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى ثم أجر شهر عن كل سنة بعد ذلك بحيث لا تزيد المكافأة عن أجر تسعة شهور إلا لمن بلغت مدة خدمته عشرين سنة فأكثر فيرتفع إلى الحد الأقصى — أجر إثنى عشر شهراً — وما كان لعامل ولا لأسرته أن تستقر فى حياتها فى ظل ظروف كان هذا هو ضمانها .

أما الآن فقد تقرر لكل العاملين الحق فى معاش الشيخوخة إذا بلغت مدة الخدمة ٢٠ سنة بواقع ٪ من متوسط أجره عن السنتين الأخيرتين ، وتيسر للعمال إمكان حصولهم على المعاش متى تجاوزت أعمارهم الخمسين سنة وكذلك يسر القانون اشتراك العمال عن مدة خدمتهم السابقة على تأمينهم .

٤ – تأمين العجز والوفاة .

وتقرر حق العامل أو المستحقين عنه فى الحصول على معاش يقدر بنسبة ٤٠ ٪ من متوسط الأجر إذا بلغ عدد الاشتراكات الشهرية المؤداة عنه ٦ اشتراكات متصلة أو ١٢ اشتراكا شهريا متقطعة كما تقرر صرف تعويض

فى حالة العجز والوفاة يقدر على أساس نسبة مئوية من متوسط الأجر السنوى الأخير وفقا لسن المؤمن عليه عند انتهاء خدمته فضلا عن استحقاق المتعطلين فى معاش العجز والوفاة خلال مدة أقصاها سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .

٥ - التأمين ضد البطالة .

وحقق الرئيس « جمال عبد النـاصر » للعاملين العرب تأمينا ضد البطالة يتقاضى المتعطل تعويضا بنسبة ٥٠ ٪ من الأجر مدة ٢٨ أسبوعا لمن اشترك فى التأمين مدة ثلاث سنوات بشرط أن يكون التعطل خارجا عن إرادته وراغب فى العمل إن وجد .

ولعلنا جميعا نشعر بالفخر بالمستوى الكريم الذى وصلت إليه جمهوريتنا فى مجال توفير الحياة اللائقة لجماهير العاملين من أفراد شعب ج . ع . م .

« التامينات الاجتماعية بين التشريع والتطبيق »

أصبحت التأمينات الاجتماعية دعامة قوية من دعائم مجتمعنا الاشتراكى ، كما أصبحت ضرورة اقتصادية بقدر ما هى ضرورة اجتماعية ، إذ تعمل على أن تدخر للعاملين فى وقت عمالتهم وكامل صحتهم ما يكفل تأمينهم على مستقبلهم عند تقاعدهم أو عجزهم أو مرضهم أو تعطلهم ، وكذا مستقبل أسرهم بعد وفاتهم . وهى عن هذا الطريق إنما تحارب الفقر وتعمل على الاحتفاظ بمستوى معيشى معتدل فضلا عن أثرها الكبير فى استقرار العمالة وزيادة الكفاية الإنتاجية وتدعيم الاقتصاد القومى للبلاد .

ولقد أدركت حكومة الثورة منذ فجر قيامها فى سنة ١٩٥٢ أهمية التأمينات الاجتماعية باعتبارها وسيلة لتحقيق أحد المبادىء الستة التى قامت الثورة لتحقيقها وهى إقامة العدالة الاجتماعية ، فعملت على إصدار النظم المختلفة لهذه التأمينات وأصدرت العديد من التشريعات التى وضعت هذه النظم موضع التنفيذ .

ويرجع التطور الهائل فى نظم التأمينات الاجتماعية فى بلادنا إلى النظرة التى تنظر بها الدولة إلى التأمينات ، فهى تعدها دعامة من دعامات المجتمع الاشتراكى وضرورة لابد من توفرها لجميع أفراد المجتمع ، وفى تأكيد ذلك يقول الميثاق :

« إن التأمينات ضد الشيخوخة وضد المرض .. لابد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية [illegible] دورهم فى النضال الوطنى ، وجاء الوقت الذى يجب أن يضمنوا فيه حقهم فى الراحة المكفولة بالضمان » .

النصوص القانونية ليست غاية فى حد ذاتها :

على أن هذه الطفرة التشريعية فى مجال التأمينات الاجتماعية لا يمكن أن تكون غاية المنى وخاتمة المطاف ، بل هناك خطوة أخرى لا تقل عنها أهمية وهى ضرورة وصول المزايا التأمينية إلى جمهور المستفيدين بدون عنت أو إرهاق

وإلا ذهبت هذه المزايا هباء ، بل قد ينقلب شعور المواطنين إزاءها إلى جحود ونكران ، فإذا أردنا لهذه المزايا أن تؤتى ثمارها بين المواطنين حبا لمجتمعهم ، وتقديراً لوطنهم يجب علينا أن نشعرهم بقيمة هذه المزايا بأن لا نكلفهم فى سبيل الحصول عليها ما لا يطيقون .

المزايا التأمينية فى التطبيق :

الواقع أن شكاوى المستفيدين لم تنقطع فى خلال السنين القليلة الماضية وكلها تدور حول بطء الإجراءات وتعقيدها وبالتالى التأخر فى صرف حقوق العمال المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، وعدم استطاعة الهيئة تغطية جميع المنشآت التى يسرى عليها حكم القانون ، ومن ثم لجأ نفر من أصحاب الأعمال الذين لا يزالون يفكرون بعقلية رأسمالية بالية إلى التهرب من الاشتراك عن عمالهم أو إغفال جزء من مدة خدمتهم أو أجورهم دون أن يكون للهيئة حول ولا قوة ، ودون أن تكون للعمال إلا الالتجاء إلى ساحات القضاء ، وأنى لهم بنفقات التقاضى والصبر على إجراءاته .

ولنا أن نلتمس لأجهزة الهيئة عذراً ، فإن شكاوى العمال التى تزايدت فى الفترة الأخيرة كانت نتيجة طبيعية لاشتداد الضغط عليها ، فوجدت نفسها مواجهة بقفزات تشريعية متلاحقة تمثلت فى تأمينات جديدة وزيادة فى المزايا التأمينية المأخوذ بها ، فضلا عن أن مرحلة الانتقال من مؤسسة إلى هيئة عامة استدعى ضرورة تطوير نظام العمل لتلافى العيوب التى أسفرت عنها التجربة فى ظل نظام المؤسسة السابق .

ومهما يكن من أمر .. فقد سارعت هذه الهيئة إلى دراسة الموقف ، وحاولت علاج الأوضاع التى كانت مثار تذمر العمال وشكاواهم ، فأعادت تنظيم نفسها على أساس المركزية فى التخطيط واللامركزية فى التنفيذ ، ثم عملت على إعادة تنظيم المكاتب الفرعية وتدعيمها ـ ما وسعتها الطاقة ـ بالكفايات والإمكانيات التى تجعلها قادرة على أداء كافة الخدمات التأمينية للعمال فى أسرع وقت باعتبارها وحدة

إدارية أساسية ومتكاملة ، وخفقت حدة أصوات الشاكين ولكنها لم تنقطع ، ولعل السبب فى هذا يرجع إلى أن تبسيط إجراءات العمل واختصار خطواته لم ينل العناية الكافية ، وسمعنا آراء تنادى بإصلاح من نوع جديد ، تنادى بإدماج الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية مع أجهزة أخرى تقوم بنشاط مماثل ، وارتفعت آراء أخرى بالمعارضة .

١ — ادماج هيئة التأمينات مع هيئات أخرى :

وذهب أنصار هذا الرأى إلى ضرورة توحيد جهازى التأمين والمعاشات والتأمينات الاجتماعية أخذاً بالاتجاهات الحديثة فى إدارة نظم التأمينات الاجتماعية وتحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص فى جميع الحقوق والالتزامات . وحرصا على المساواة فى الحقوق الأساسية بين العاملين جميعاً ، ومنعا للازدواج فى الاختصاصات ، وللقضاء على المشاكل والعيوب التى تثور فى النواحى الإدارية .

وصدر فعلا قرار وزارى بتشكيل لجنة لدراسة مبدأ توحيد هذين الجهازين فى جهاز واحد انتهت إلى ضرورة هذا التوحيد لما تقدم من أسباب . ويستطرد بعض أنصار هذا الاتجاه إلى المناداة بإدماج الهيئة العامة للتأمين الصحى فى هذا الجهاز لتحقيق نوع من الارتباط بين أجهزة تقوم بنشاط متكامل .

٢ — المحافظة على الوضع الحالى :

ويذهب الفريق المعارض إلى عكس ما تقدم للأسباب الآتية :

— إن صندوق التأمين والمعاشات الحكومى يختص بصرف معاشات وتأمين العاملين بالحكومة والمؤسسات العامة ، أما صندوق التأمينات الاجتماعية فيختص بتأمين ومعاشات العاملين بشركات القطاع العام إلى جانب القطاع الخاص .

— المشتركون فى صندوق التأمين والمعاشات لهم سلم وظيفى ، على حين أن المشتركين فى التأمينات الاجتماعية ليس لهم سلم وظيفى لاختلاف طبيعة العمل وأنظمة التوظف .

ـ اختلاف نسبة الأعباء التى تتحملها الحكومة عن الأعباء التى يتحملها صاحب العمل ، فضلا عن اختلاف مجال نشاط هيئة التأمينات عن مجال نشاط صندوق التأمين الحكومى حيث مهمته محصورة فى نطاق العجز والشيخوخة ، مما يؤدى إلى صعوبة تقدير المركز المالى لهيئة تأمينات تشمل القطاعين معاً .

ولكن يلاحظ أن الإدماج لا يحقق الهدف المرجو منه إلا إذا كانت الوحدات المدمجة متشابهة ، وإذا كان الهدف من الإدماج القضاء على أى تضارب أو ازدواج حاصل فى عمل الوحدات المدمجة ، فهل يؤدى الإدماج المقترح إلى سد الاحتياجات الكاملة التى كانت تقوم بها الأجهزة المدمجة ؟ وهل يؤدى إلى وضوح العلاقة بين الأجهزة الجديدة بعد الإدماج سواء أ كانت أجهزة وضع السياسة أو أجهزة التنفيذ فى خط سلطة واضح ؟ أم سيظل كل جهاز فى حالة استقلال نسبى باختصاصه ، وهنا يكون الإدماج شكليا بحتا ، ونجد أنفسنا مدفوعين إلى القول بأن التقريب بين المزايا التشريعية فيه الكفاية ، الأمر الذى حرص عليه قانون التأمينات الاجتماعية الجديد .

التنظيم الإدارى وتبسيط اجراءات العمل عملية مستمرة

وأيا كان مصير هذا الاتجاه أو ذاك فهذه مسألة محل دراسة المسئولين ، وسيبت فيها بالقول الفصل عما قريب ، والذى يهمنا فى هذا الصدد أن ما سبق الإشاره إليه من أن التطور الهائل الذى لحق قانون التأمينات الاجتماعية فى جمهوريتنا يتطلب بالضرورة أن توضع وتنفذ أفضل النظم والإجراءات التى تكفل تقديم المزايا التشريعية المقررة للعاملين فى القطاعين العام والخاص على أكمل وجه ممكن ، وأن على هيئة التأمينات ـ وصولا إلى هذه الغاية ـ أن تعمل على مراجعة الإجراءات المعمول بها لتصبح قادرة على القيام برسالتها ليس فى تأمين العمال فحسب وإنما لمقابله التوسع فى نطاق سريان التأمين على العاملين فى الزراعة ، وغير العاملين من ذوى المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم وأصحاب الحرف والمشتغلين فى منازلهم لحساب صاحب العمل وأصحاب الأعمال أنفسهم .

إن التنظيم الإدارى للهيئة وتبسيط إجراءات العمل بها يجب أن يتوخى

فى تحقيق أهدافه السرعة والاقتصاد وحسن الأداء . ويجب أن تتكتل وتتجه إلى النواحى الآتية :

اعداد وتدريب العاملين :

إن أول خطوة فى تنظيم العمل هى تنظيم العامل نفسه فلا فائدة كبيرة ترجى من تنظيم العمل أو تقسيمه أو تبسيط إجراءاته ما لم يسبق ذلك كله محاولة جدية فى الارتفاع بالمستوى الوظيفى للعاملين بتدريبهم التدريب المناسب لما سيعهد إليهم من أعمال ، ويجب فى هذا المجال أن تعد برامج التدريب بحيث تخدم الواقع العملى نفسه .

تبسيط اجراءات العمل :

إن إجراءات العمل لا ينبغى أن تتمتع بقداسة لا تستحقها ، وإن تطبيقها بطريقة تكرارية يدل على جمود فى الفكر وإحجام عن التطور ، فما دامت ظروف العمل قابلة للتطور الدائم بطبيعتها ، فيجب أن نعنى بالبحث عن الإجراءات العملية التى تمكن من التنفيذ السليم .

ويجب على القائم بالتنظيم أن يبدأ بحصر الإجراءات المتبعة تحت رءوس مواضيع عامة ثم يضيق من نطاق الدائرة حتى تشمل عدداً معيناً من الأعمال المتجانسة أو المتشابهة ، وبعد التحليل الدقيق يضع الخطة الموحدة لخطوات العمل ، ثم توضع الخطة موضع التطبيق وتراقب النتائج وتسجل ثم تدرس مرة ثانية للاستغناء عن أى خطوة لا تحتم ضرورة العمل الأخذ بها . وبعد التأكد من سلامة الإجراء وتأديته للغرض المطلوب تعلن الخطة الجديدة فى كتب دورية أو فى « كتيبات عمل » أو « دليل العمل » أياً كانت التسمية ؛ وتشمل جميع العمليات التى تقوم بها كل إدارة على حدة . ومن مجموع هذه الكتيبات يوضع دليل للعمل بالهيئة ؛ وتوزع هذه الكتب على الموظفين .

اختصار وتبسيط النماذج والمستندات :

وكلما اقتصدنا فى عدد النماذج التى تستعمل فى الهيئة بحسب ما تقتضيه حاجة

العمل ، وكلما اقتصرنا على الضرورى من المستندات التى يجب على المستفيدين التقدم بها لإثبات استحقاقاتهم وعملنا على تيسير استخراجها ، فإننا نكسب بهذا توفيراً فى الوقت والنفقات ، وتيسيرا على أصحاب الاستحقاقات .

النقابات والتأمينات الاجتماعية :

وأخيراً نشير إلى أن عبء النهوض برسالة التأمينات الاجتماعية عبء جد كبير ، ويجب أن يتعاون الجميع مع الهيئة على تحقيق رسالتها ، يجب أن يتعاون العامل نفسه وصاحب العمل والنقابات العمالية فى هذا السبيل . وأركز على النقابات العمالية بالذات فبقدر ما تقدم من جهد بقدر ما تنجح فى عمل شىء لأعضائها ، ولعل خير ما يمكنها القيام به أن تخصص متفرغا نقابياً لخدمة العمال ولنشر الوعى التأمينى بينهم بما يعقد من ندوات نقابية للتثقيف والتوعية بالاشتراك مع الإخصائى الاجتماعى المعد إعداداً مهنياً لهذا الغرض وغيره من الأغراض التى تهدف إلى تكامل الرعاية الاجتماعية لما فيه مصلحة المجتمع والعامل كإنسان له حقوق وعليه واجبات حتى تحقق الخطة أهدافها كاملة غير منقوصة .

وبهذا يمكن أن نضع تشريعاتنا الثورية موضع التنفيذ الفعلى نصا وهدفا . ونوطد أواصر المحبة بين أفراد شعبنا العامل ومجتمعهم الاشتراكى فتسود العدالة ويعم السلام .

الفصل الثالث

نقابات العمال والتشريع



نقابات العمال والتشريع

تطور الحركة النقابية فى ج . ع . م :

إن مهمة التنظيمات قد تطورت فى عصرنا الحاضر نظراً لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية فى دول العالم جمعاء . فلم تعد تقتصر على الدفاع عن المصالح المشتركة لأفراد منتمين إلى مهنة معينة أو مهن متقاربة ، والعمل على النهوض بهم ورفع مستواهم بتحسين احوالهم الاجتماعية والمادية إذ أن النقابات اليوم أضحت عاملا حيوياً فى تكييف بناء الأمم وعاملا حيويا فى تكييف حياة الشعوب . فلم تعد مهمتها قاصرة على خدمة العامل فحسب وإنما أضحت ضرورة لازمة لتقدم الإنتاج كما وكيفاً . بل لقد أصبح وجود النقابات وتدعيمها من أشد العناصر لزوما للارتقاء بالمجتمع بأسره .

إن النقابات العمالية المنظمة القوية أصبحت الآن قريبة الشبه بالمجالس الشعبية. فكثيراً ما تلجأ الحكومات فى الدول المختلفة إلى أخذ رأيها عند ما تقدم على عمل من الأعمال التى تمس السياسة الاقتصادية والاجتماعية وذلك فيما تنتهجه من سياسات وما تضعه من خطط وما ترسمه من برامج . بل إن بعض الدول ذهبت إلى حد استشارة النقابات والاتحادات العمالية فى السياسة الخارجية وفى إعلان حالة الحرب والسلم . وهذا كله يبدو شيئاً منطقياً . لأن النقابات العمالية إنما تمثل وتشرف على عنصر بالغ الخطورة من عناصر الإنتاج وهو عنصر القوى العاملة.

ولم تصل النقابات إلى ما وصلت إليه إلا بعد كفاح مرير بسبب ما كان من العداء والمقاومة والضغط من جانب الرأسماليين والطبقات الحاكمة وحاملى لواء مذهب الحرية الاقتصادية ــ ذلك العداء الذى لم يزد المجاهدين والمناضلين إلا قوة على قوة وكفاحاً بعد كفاح .

وقد ولدت النقابات فى مصر ــ كما فى كثير من دول العالم ــ ضعيفة مهيضة غير معترف بشرعية مولدها . وطفقت السلطات تراقب حركات العمال

تسلط عليهم العيون وتبث حولهم الرقباء ، واشتدت أساليب الضغط والقمع من جانب السلطات . وزاد السخط والتصميم من جانب العمال . ولكن الكبت كان لابد أن يؤدى إلى المقاومة التي تقود بدورها إلى التقدم والإصلاح .

وصدرت التشريعات والقرارات التعسفية المتتالية لمناهضة الحركة النقابية. وقد أصدرت سلطات الاحتلال البريطانى القانون رقم ٢ / ١٩٢١ الذى حرم تنازل العمال عن أجورهم للنقابات . وكان بعض العمال قد تنازلوا عن جزء من أجورهم تنازلا نهائيا لا رجوع فيه لمصلحة النقابة التى ينتمون إليها . وبذلك حرم هذا القانون على أية جهة كانت اقتطاع أى جزء من أجور العمال مقابل اشتراكهم فى النقابات . وقد أوضحت الحكومة — فى ذلك الوقت — مارأته من مبررات إصدار هذا القانون فقالت :

«بما أنه لايوجد الآن تشريع يتضمن الأحكام الواجب مراعاتها فى تأليف النقابات وبما أنه بالرغم من عدم وجود مثل هذا التشريع . فقد حدث أخيراً أن بعض الأشخاص اجتمعوا وكونوا نقابات خارجة عن دائرة أى تقنين . وبما أن هذه الحالة كانت فى الغالب مدعاة إلى سوء التصرف . وبما أنه قد تبين على الأخص أن بعض أعضاء هذه الجماعات قد تنازلوا عن أجورهم تنازلا لا رجوع فيه لمصلحة النقابة التى ينتمون إليها . وبما أن مثل هذا التنازل مخالف للنظام العام . فإن الحالة تقتضى الإسراع فى اتخاذ التدابير الواقية لمصلحة العمال أنفسهم وذلك إلى أن يصدر قانون خاص عن النقابات » .

ومن الواضح أن الحكومة لم تقصد من إصدار هذا القانون حماية أجر العامل . ولكنها تعلن بهذا القانون عن عدم رضائها عن النقابات . وتذهب إلى التشكيك فى شرعية تكوينها . وكان هذا القانون بمثابة إعلان حرب سافرة ضد النقابات . ومحاولة لتحريم قيامها .

وفى الوقت ذاته سعت الأحزاب السياسية إلى ضم قادة النقابات العمالية إلى صفوفها — ولا أقول القاعدة العمالية — وقطعت لهم الوعود بتحقيق مطالب العمال وتعويضهم عن طول ما لاقوه من تعنت وتعسف . فاستبشر هؤلاء خيراً.

ومدوا أيديهم وفتحوا صدورهم وأعلنوا استعدادهم للبذل والتضحية . ولكن سرعان ما سخرتهم الأحزاب لخدمتها . وأدخلتهم فيما نشب بينها من خلافات أودت بمصير البلاد لعدة سنوات .

وقد تنكر الحزبيون للحركة العمالية كلما وصلوا إلى الحكم . فطاردوا أولئك الذين ساعدوهم على تولى أمور البلاد . ويئس العمال من الحزبية وبدأوا يستشعرون أهمية الاعتماد على أنفسهم وتنظيماتهم بعيداً عن التيارات السياسية . فأضرب عدد كبير من قادة العمال عن الطعام فى يونيو ١٩٣٦ . واستمر إضرابهم عدة أيام كانت كافية لإبراز تجاوب جميع طوائف العمال فى انحاء البلاد وتضامنهم مع المضربين من أجل المطالبة بالاعتراف القانونى بالنقابات دون مماطلة . وأعلن عمال بنها زحفهم إلى القاهرة مشياً على الأقدام تأييداً للحركة . ووقفت جماهير الشعب كما وقف مفكروه الأحرار فى جانب العمال . ولم يتوقف الاضراب إلا حينما أعلن أن مجلس النواب قد شرع فى نظر قانون للنقابات .

مرحلة الاعتراف بالنقابات .

وفى مايو ١٩٤٠ تمت الموافقة على مشروع القانون فى مجلس النواب . وفى فبراير ١٩٤٢ استجابت الحكومة للضغط الشعبى ، وأخرج المشروع ليعاود سيره فى البرلمان . وبتاريخ ٦ سبتمبر ١٩٤٢ صدر أول قانون لنقابات العمال ذلك هو القانون ٨٥ / ١٩٤٢ . وقد أجاز هذا القانون أن يكون العمال فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم . وتعمل على تحسين أحوالهم المادية والاجتماعية إلا أنه قصر نطاق ذلك على عمال الصناعة والتجارة ومنع تكوين أكثر من نقابة للمنشأة الواحدة فى البلدة الواحدة .

ولكن هذا القانون — حرم على العمال الاشتغال بالمسائل السياسية بنص صريح فيه . وحرم تكوين الاتحاد العام للنقابات . وبالتالى فقد العمال القيادة التى تجمعهم حول رأى واحد . وفضلا عن ذلك فقد وضع النقابات تحت وصاية

الحكومة . فكان تسجيل النقابات بيد الحكومة تعطيه إياها إذا شاءت . وتمنعه عنها إذا أرادت . وكان هذا التسجيل قاصراً على عمال الصناعة وعمال التجارة دون غيرهم من سائر فئات العمال وأهمهم عمال الزراعة .

والواقع أنه رغم صدور القانون رقم ١٩٤٢/٨٥ والذى اعترف إسما بتكوين النقابات ، إلا أنه يعتبر ضربة مسددة إلى الحركة النقابية . إذ شل حركتها وفاعليتها وأصابها بجمود شديد . بل إن ذلك القانون قد جعل الحركة النقابية فى وضع اسوأ مما كانت عليه قبل صدوره .

حرية تأسيس النقابات :

قامت الثورة الوطنية فى ٢٣ يوليو ١٩٥٢ . وبعد أربعة أشهر من قيامها صدر فى ٨ ديسمبر من نفس العام ثلاثة قوانين عمالية هامة اعترفت للعمال بكثير من حقوقهم . ومنحتهم امتيازات عديدة . ومنها المرسوم بقانون رقم ٣١٩ ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال .

وقد صدر هذا القانون معدلا للقانون ١٩٤٢/٨٥ ومصححا الأخطاء الكثيرة التى كانت موجودة فيه . وكان من الطبيعى بعد قيام الثورة وتغير نظام الحكم وفلسفته أن تتطور نقابات العمال فى خلال فترة التحول تطوراً يتلاءم مع التطور الذى حل بالبلاد .

وقد ظهر هذا التطور فى المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٩ . فى الأخذ بمبدأ الحرية النقابية مسايراً فى ذلك ما جرت عليه التشريعات الحديثة من الاعتراف للعمال بحق تكوين جمعيات تدافع عن مصالحهم وترعى شئونهم . وأهم ما أتى به هذا المرسوم بقانون أنه استبدل بنظام تسجيل النقابة كإجراء شكل لقيامها ـ نظام الإيداع . وبه يكفى لتكوين النقابة مجرد إيداع المستندات الخاصة بها . وإن كان لمدير مصلحة العمل ـ حينئذ ـ أن يعترض على إجراءات التشكيل المخالفة للقانون فى خلال ١٥ يوم من تاريخ الإيداع .. فإذا لم تقم النقابة

بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال ١٥ يوما التالية جاز الوزير المختص رفع الأمر إلى المحكمة الجزئية لتفصل فيه بحكم نهائى .

فالتعديل الذى استحدثه المشرع فى سنة ١٩٥٢ قد خطا خطوة بعيدة نحو احترام حرية الأفراد فى إنشاء النقابات مما كان يفتقر إليه التشريع السابق .

وكما توسع القانون فى الاعتراف للعمال بالحق فى إنشاء نقابات ترعى شئونهم كذلك فقد أخذ يعمل على توسيع نطاق العضوية النقابية كى تستطيع النقابة خدمة العمال خدمة فعالة ، فأخذ بفكرة النقابة الإجبارية بالنسبة لنقابة المنشأة ، وقضى بأنه فى أى وقت يبلغ عدد أعضاء نقابة المنشأة ثلاثة أخماس مجموع عمال المنشأة يعتبر الباقون أعضاء فى النقابة ، وقد تعددت النقابات المهنية ونقابات المنشآت والاتحادات فى أنحاء البـــلاد بعد أن يسر قانون النقابات الجديد تكوين هذه النقابات .

وفى ١٦ يناير ١٩٥٦ أعلن دستور الجمهورية المصرية ونصت المادة « ٥٥ » منه على أن إنشاء النقابات حق مكفول ، وللنقابات الشخصية الاعتبارية وذلك على الوجه المبين فى القانون . . . وهكذا كفل الدستور حق تكوين النقابات ومنحها الشخصية الاعتبارية بالنص الصريح .

ونظر العمال بعين التقدير لما أولته إياهم جمهوريتهم الفتية من الحماية والرعاية وتجلى هذا التقدير فى نهوضهم للدفاع عن ثورتهم عندما حاول الاستعمار وربيبته إسرائيل العدوان على البلاد فى سنة ١٩٥٦ ...

مرحلة تدعيم النقابات :

لاحظ الاتحاد العام المصرى لنقابات العمال أن النقابات التى نشأت فى ظل القانون السابق كانت ضعيفة مفككة ، ولذا فقد تقدم بتوصيات كان من شأنها إعادة تنظيم البنيان النقابى على أسس جديدة قوية ، وهى التحول من نظام نقابات المنشآت إلى نظام النقابات العامة للصناعة .

وصدر قانون العمل ۱۹۵۹/۹۱ وكان من أهم ما عنى به هذا القانون القضاء على تفكك الحركة النقابية وعوامل ضعفها ، فبعد أن كان يوجد عديداً من النقابات المهنية ونقابات المنشآت والاتحادات العمالية جاء القانون الجديد معتنقا مبدأ وحدة النقابة ، إذ أن هذا المبدأ هو السبيل الوحيد كى تقوم النقابة بأداء دورها على أكمل وجه نحو أعضائها ونحو المهنة بصفة عامة ، واقتصر عدد النقابات على (٥٩) نقابة عامة ، ومنع المشرع تكوين أكثر من نقابة عامة واحدة لعمال ومستخدمى المهنة أو الصناعة الواحدة .

وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور تعليقا على باب النقابات ما يلى:

وقد أخذ القانون بالمبادىء والأحكام التى تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بحق التنظيم النقابى والمفاوضة الجماعية والحرية النقابية ويسر للنقابات فى الوضع الجديد أن تتطور إلى نقابات عامة للصناعة أو المهنة تمشيا مع التطور الصناعى للبلاد وحتى تستطيع النقابات بهذا الوضع الجديد أن تؤدى ما عليها من واجبات نحو أعضائها ونحو المهنة أو الصناعة بصفة عامة ، ويجوز لها أن تكون اتحاداً واحداً يجمعها » .

وتعتبر الأحكام الواردة بالباب الرابع من قانون العمل ۱۹۵۹/۹۱ والخاصة بالنقابات ثورة كاملة فى الحياة النقابية إذ أصبح تشكيل النقابة يتم على أساس المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة بعضها ببعض أو المشتركة فى إنتاج واحد ومن شأن ذلك حماية النشاط النقابى فضلا عن توحيد جهود النقابة وتوجيه نشاطها إلى ما يهم العمال المكونين لها والذين تجمعهم مصالح مشتركة وبذلك تبلغ النقابة أهدافها فى تحقيق التضامن الاجتماعى بين عمال المهنة أو الصناعة والدفاع عن حقوقهم وحماية شروط عملهم ورفع مستواهم ثقافيا واجتماعيا . وجعل تشكيل النقابة وفقا للنظام الهرمى أى يبدأ من القاعدة إلى القمة متدرجا من اللجنة النقابية فى المنشأة إلى النقابة الفرعية فى المحافظة إلى النقابة العامة فى الجمهورية .

وأصبح حق تكوين النقابات حقاً مقرراً لجميع طوائف العمال فى مختلف القطاعات . الصناعة ، التجارة ، الزراعة ، والخدمات . كما أعطى المشرع هذا الحق لعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية بنص القانون رقم ١٩٦٢/١٩٠٠ والذى حل محل القانون ١٩٦٢/٩٣٨ ، ولم يستثن من حق تكوين النقابات سوى الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل . كما أعطى القانون للعمال المتدرجين وخدم المنازل ومن فى حكمهم الحق فى الانضمام إلى نقابة مهنتهم أو صناعتهم .

هذا وقد أضيفت مادة جديدة إلى قانون العمل رقم ١٩٥٩/٩١ برقم «١٨٥ مكرر » وذلك بالقرار بقانون رقم ١٩٦٢/٩٤ خاصة بالتفرغ النقابى ، أجيز فيها لمجلس إدارة اتحاد نقابات العمال ومجالس إدارات النقابات العامة أن تختار من بين أعضاء مجلس إدارتها أو مجالس إدارات نقاباتها الفرعية عضوا أو أكثر للتفرغ للقيام بمهام النشاط النقابى فى حدود أغراضها وذلك بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير العمل . كما قضت هذه المادة بأن على صاحب العمل أن يحتفظ المتفرغ النقابى أثناء مدة تفرغه بما يستحقه من علاوات وترقيات كما لو كان يؤدى عمله فعلا . . وتضم مدة التفرغ النقابى لمدة عمله وتحسب فى المعاش .

كما أعطى القانون بعض الضمانات للعمال النقابيين فى حالة تعرضهم للفصل (المادتين ٧٥ - ٣٣١ من قانون العمل) . . ثم صدر فى عام ١٩٦٣ القانون رقم ١٤٢ معدلا لنص المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ١٩٥٩/١٩ بشأن المحاكمات التأديبية يقضى بتمتع أعضاء مجالس إدارات التشكيلات النقابية بضمانات تحميهم من الفصل التعسفى أو اضطهادهم بوقفهم عن العمل ، وذلك بنقل حق توقيع جزاء الفصل والوقف عن العمل إلى سلطة التأديب القضائية بدلا من السلطة الإدارية ليكسبوا حصانة جدية بحيث يمنع وقف أحدهم أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على حكم المحكمة التأديبية .. وهذا هو اقصى ما كان يتطلع

إلية النقابيون ، الأمر الذى يسمو بتشريعنا العمالى على التشريعات العمالية للدول الأخرى ، ولا يترك مجالا للمقارنة بينه وبين سواه ، ويدل على المستوى الرفيع الذى بلغه مجتمعنا الاشتراكى العربى فى ميدان الرقى الاجتماعى .

نحو تدعيم أقوى للنقابات :

عندما صدرت القوانين الاشتراكية فى العيد التاسع للثورة وبعدها صدر الميثاق فأرسى أسس الاشتراكية وطور رسالة النقابات العمالية من مجرد كونها طرفا مقابلا للإدارة فى عملية الإنتاج إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طبيعية فى عملية التطور . وتمشيا مع الأوضاع الجديدة كان لابد من، تعديل الأحكام الخاصة بنقابات العمال فأعد القانون رقم ٦٢/١٩٦٤ باستبدال أحكام الباب الرابع من قانون العمل والخاص بنقابات العمال بالأحكام التى تهدف إلى ما يأتى .

أولا : قصر تكوين النقابات العامة على عمال المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة بعضها ببعض أو التى تشترك فى إنتاج واحد دون عمال المهنة أو الصناعة الواحدة وذلك تفاديا من التفتيت النقابى الذى يضعف النقابات ويجعلها غير قادرة على القيام بمهامها الجديدة (مادة ١٦٠) .

وإذا كانت (المادة ١٦٩) قد نصت على أن يبدأ أولا بتشكيل لجنة نقابية لعمال المنشأة الواحدة بشرط أن يبلغ طالبو الاشتراك منهم ٥٠ عاملا على الأقل فالواضح من نص (المادة ١٦٠) أن العمال هم أعضاء فى النقابة العامة وما المادة (١٦٩) إلا لتبيان الترتيب الذى يتم به تشكيل النقابة .

ثانياً : تخويل اللجان النقابية الشخصية الاعتبارية فى حدود الاختصاصات التى توكل إليها بموجب لائحة النظام الأساسى للنقابة العامةوعلى الأخص فى حالات معينة يستلزم الأمر فيها ضرورة منح اللجان النقابية الشخصية الاعتبارية حتى تتمكن من الإسهام بدورها فى النشاط النقابى (مادة ١٦١) .

ثالثا : تحديد نسب معينة لتوزيع إيرادات النقابة العامة السنوية على المصاريف الإدارية والاشتراك فى الاتحاد العام للعمال وتكوين احتياطى وعلى الخدمات وغيرها (مادة ١٦٥) .

رابعا : إلغاء النقابة الفرعية — كمرتبة فى التشكيل النقابى — وإن كان القانون قد أجاز للنقابة العامة تكوينها فى الحالات التى تراها ضرورية وفى حالة وجود عشر لجان نقابية على الأقل تابعة لها فى المحـــافظة وذلك بالشروط والأوضاع والصلاحيات التى تحددها لائحة النظام الأساسى وتمثيل أعضاء اللجان النقابية فى النقابة العامة مباشرة

خامساً : تكوين لجنة نقابية مهنية ينضم إليها العمال المشتغلون فى المنشآت التى لا يعمل بها خمسون عاملا والتى لا يجوز تكوين لجنة نقابية بها ، ويكون تمثيل أعضاء هذه اللجنة النقابية المهنية فى النقابة العامة شأنهم فى ذلك شأن اعضاء اللجان النقابية الأخرى المشكلة من عمال المنشآت التى يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر .

ونظراً إلى الرغبة فى تيسير انضمام عمال الزراعة ومن فى حكمهم إلى التشكيلات النقابية فقد أباح القانون تشكيل اللجان النقابية المهنية للعمال الزراعيين فى القرى متى بلغ عدد طالبى الانضمام إليها ٣٠ عاملا فى القرية الواحدة أو ٥٠ عاملا فى أكثر من قرية فى حدود مجلس قروى واحد (الفقرة الثانية من البند ا من المادة ١٦٩) .

سادسا : زيادة الحد الأدنى لعدد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة واللجنة النقابية إلى ١١ عضواً فى الحالة الأولى وسبعة أعضاء فى الحالة الثانية مع عدم جواز احتفاظ أى عامل بعضوية مجلس إدارة أكثر من تشكيلين نقابيين فى وقت واحد سواء فى ذلك اللجان النقابية أو النقابات العامة أو الاتحاد العام للعمال أو اتحاداته المحلية أو النقابات الفرعية فى حالة وجودها وذلك توزيعاً الأعمال بين القادة النقابيين ولكفالة خلق قادة جدد (مادة ١٧٠) .

سابعا : النص على عدم جواز رفض طلب الانضمام إلى عضوية النقابة العامة إلا بعد موافقة مجلس إدارتها وتخويل من رفض طلبه حق الطعن فى ذلك أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها مكان عمله خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائياً (مادة ١٧٣) .

ثامنا : مساءلة عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية فى حالة مخالفته أو خروجه عن الاختصاصات المخولة له بمقتضى لائحة النظام الأساسى عن الأضرار التى لحقت اللجنة النقابية من جراء هذا التصرف وذلك أسوة بمساءلة عضو مجلس إدارة النقابة العامة (مادة ١٧٨) .

وبديهى أن عضو مجلس إدارة تنصرف إلى جميع أعضاء المجلس بما فيهم رئيسه .

تاسعا : جواز الالتجاء إلى القضاء لحل اللجنة النقابية أسوة بالحق المخول فى القانون لحل النقابة العامة . وكذلك جواز حل مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة اللجنة النقابية حسب الأحوال وذلك حتى لا يضار مجموع العمال بحل النقابة العامة أو اللجنة النقابية نتيجة تصرفات أعضاء مجلس الإدارة وحدهم (مادة ١٨٠) .

عاشراً : تسليم أموال النقابة فى حالة حلها إلى الاتحاد العام للعمال لإنشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها فى وجوه نافعة للعمال إذا لم تنشأ النقابة خلال سنة من تاريخ الحل وبعد موافقة وزير العمل على التوزيع .

حادى عشر : تشكيل اتحاد محلى للعمال فى كل محافظة يكون اختصاصه مقصوراً على رعاية المصالح المشتركة للجان النقابية فى المحافظة والعمل على رفع الكفاية الفكرية والثقافية والمهنية والإنتاجية للعمال ، وذلك بصرف النظر عن نوع المهن أو الصناعات التى ينتمى إليها أعضاء اللجان النقابية الموجودة بدائرة المحافظة . وقد ترك القانون تشكيل وتنظيم الاتحاد المحلى للعمال للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير العمل (مادة ١٨٣) .

ثانى عشر : التزام جميع المشتركين فى النقابة الادلاء بأصواتهم فى انتخابات أعضاء مجالس الإدارة وتقرير عقوبة لمن يتخلف عن ذلك بغير عذر .

وبذلك تحدد دور النقابات كقاعدة طليعية فى عملية تطوير نظامنا الاشتراكى يعمل على رفع كفاية الجماهير العاملة لتمكينها من الإسهام بأقصى طاقاتها

فى التطوير الاقتصادى ، لمجتمعنا ، وكان اصدور تعديل قانون النقـــابات فى عام ١٩٦٤ ما ساعد على قيامها قوية قادرة على المساهمة بدورها فى المجتمع واعترف للجان النقابية بشخصيتها الاعتبارية ودخلت التنظيمات جماهير عاملة لأول مرة تمثل الملايين فى الريف وآلاف من العاملين بالحكومة والهيئات بجانب إخوانهم عمال الصناعة والتجارة والخدمات . وكفل تنظيما نقابيا يقوم على رأسه اتحاد عام يضم ٢٧ نقابة عمالية كبيرة وقادرة على القيام بمسئولياتها القيادية عن طريق قاعدة نقابية واسعة تمثل أكثر من ٥٦٠٠ لجنة نقابية ، ولعل من المفيد هنا أن نشير إلى النقابات الـ ٢٧ العامة طبقا للقانون المذكور هى :

« جدول ببيان النقابات العامة »

١ - الزراعة .
٢ - المناجم والمحاجر والبترول
٣ - الصناعات الغذائية .
٤ - صناعة الغزل والنسيج .
٥ - صناعة الجلود .
٦ - صناعة الخشب .
٧ - الصناعات الكيماوية .
٨ - الصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية .
٩ - البناء
١٠ - المرافق العامة .
١١ - التجارة .
١٢ - البنوك والتأمين .
١٣ - السكك الحديدية .
١٤ - النقل البرى .
١٥ - النقل المائى .
١٦ - الشحن والتفريغ .

١٧ ـ النقل الجوى .
١٨ ـ البريد والبرق والتليفون .
١٩ ـ الصحافة والنشر .
٢٠ ـ الإعلام والترفيه .
٢١ ـ الخدمات التعليمية .
٢٢ ـ الخدمات الصحية .
٢٣ ـ الخدمات الاجتماعية .
٢٤ ـ خدمات الأعمال والإدارة .
٢٥ ـ الخدمات الشخصية .
٢٦ ـ العاملين المدنيين بوزارة الحربية .
٢٧ ـ العاملين المدنيين بالمصانع الحربية .

ولعله من المفيد هنا أن نشير إلى أن جميع الدراسات الفنية الخاصة بالتنظيم النقابى تتجه إلى أن يصبح عدد النقابات ٢١ نقابة عمالية على أن يصبح لعمال الزراعة نقابتان الأولى لعمال الزراعة والثانية لعمال خدمات الزراعة على أن تكون النقابات على الوجه التالى :

١ ـ النقابات العمالية .
٢ ـ نقابة خدمات الزراعة .
٣ ـ « عمال المناجم والبترول والكيماويات .
٤ ـ « عمال الصناعات الغذائية .
٥ ـ « عمال الغزل والنسيج .
٦ ـ « عمال الصناعات المعدنية والهندسية والكهرباء .
٧ ـ « عمال البناء والتشييد .
٨ ـ « عمال المرافق العامة .
٩ ـ « عمال التجارة .
١٠ ـ « عمال البنوك والتأمين .
١١ ـ « عمال السكك الحديدية .

١٢ - نقابة عمال النقل البرى .
١٣ - « عمال النقل المائى .
١٤ - « العاملين بالنقل الجوى .
١٥ - « العاملين بالبريد والبرق والتليفون .
١٦ - « العاملين بالإعلام والطباعة والنشر .
١٧ - « عمال الخدمات الشخصية .
١٨ - « العاملين بالخدمات التعليمية .
١٩ - « العاملين بالخدمات الصحية .
٢٠ - « عمال الخدمات الاجتماعية .
٢٠ - « عمال خدمات أعمال الإدارة .

أعمال النقابات .

لما كان الميثاق قد قدر وأكد صراحة أن الأوضاع الجديدة لا تنهى دور التنظيمات العمالية وإنما يزيد من أهمية دورها ويوسعه من مجرد كونها طرفا مقابلا لطرف الإدارة فى عملية الإنتاج إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طليعية فى عملية التطوير وأهاب الميثاق بالعمال أن يعطوا لهذا الهدف كل طاقاتهم وجهودهم ويربطوا به حياتهم رباط مصير فقال :

« إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح عملية التطور الصناعى وغير طاقتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه » .

ولقد كان من المحتم بعد ذلك أن يصحب هذه التطورات الثورية التى تحققت بها معظم المطالب التى تعلقت بها آمال العمال تطور فى رسالتهم وإلا انعزلوا عن آمال أمتهم وكفاحها . لذلك جاء فى مقدمة أهداف التنظيم النقابى عند تعديل القانون رفع كفاية العمال الإنتاجية وتمكينهم من الإسهام فى التطوير الصناعى ،

وأصبحت مهمتها بالنسبة لحقوق العمال هى صيانتها بعد أن تقررت . وفى رأيى ــ أن إضافة المواد التى سبق شرحها فى هذا الخصوص عند تعديل القانون قد وضعت النقابات أمام مسئوليتها التاريخية قانونا ــ وأصبح واجبها أن تبين فى نظمها الأساسية الوسائل التى تعمل بها على تحقيق هذه الرسالة وتنظم الجهود فى سبيلها .

وإلى جانب هذه الرسالة تمارس النقابات جميع أوجه النشاط التى تساعدها على صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى والاجتماعى، فهى تصون حقوقهم بالاتصال بأصحاب الأعمال لإزالة أسباب شكاواهم بالمفاوضات وتقوم بالدفاع عن مصالحهم لدى السلطات العامة ، وتعتبر النقابات ممثلة للمصالح المشتركة لأرباب المهنة التى تمثلها أمام القضاء ، فيجوز لها مباشرة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك والادعاء بالحقوق المدنية المترتبة على الجرائم التى تلحق ضرراً بمصالحهم المشتركة وتمثيل العمال فى المنازعات الجماعية أمام هيئات التوفيق والتحكيم على النحو المبين فى الباب الخامس من قانون العمل .

وقد نصت (المادة ١٦١) على أن للنقابات حق إنشاء صناديق الادخار وتكوين جمعيات تعاونية ونواد للرياضة والثقافة وإبرام اتفاقات للتأمين الاجتماعى وعقود العمل المشتركة وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية طبقاً للنظام الأساسي للنقابة العامة .

عدم جواز ممارسة نشاط نقابى خارج النقابات .

وقبيل صدور القانون رقم ٦٢ / ١٩٦٤ صدر القانون ٣٢ / ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة . فحرم بمقتضاه على أعضاء النقابات المهنية أو المنظمات النقابية العمالية أو من كان لهم الحق فى عضويتها إنشاء جمعية أو رابطة لممارسة نشاط تختص أو تقــــوم به تلك النقابات أو المنظمات (مادة ١٣) ، وبمقتضى هذا النص اعتبرت منحلة جميع الروابط والجمعيات المكونة من أعضاء

يجوز لهم الانضمام إلى النقابات المهنية أو العمالية . متى كان الغرض من قيامها ممارسة نشاط مما تختص به النقابات العمالية .

وحكم (المادة ١٣) سالف الذكر لا يسرى على الروابط التى يكون كل أعضائها ممن لهم حق عضوية هذه النقابات فحسب بل يسرى أيضاً على الروابط والجمعيات التى يدخل فيها عدد من هؤلاء الأشخاص إلى جانب أعضاء آخرين ممن لا يجوز لهم الدخول فى النقابات المهنية والعمالية .

ومن الطبيعى أن من حق العمال وأعضاء النقابات المهنية أن يستمروا فى ممارسة النشاط الذى كانوا يقومون به فى تلك الروابط والجمعيات المنحلة داخل إطار التنظيمات النقابية المهنية أو العمالية ، فالحظر الذى أوردته (المادة ١٣) إنما ينصرف إلى قيام جمعيات وروابط مستقلة تمارس نشاطا يمكن ممارسته داخل النقابات لكى تظل هذه التنظيمات وعاء لكل أوجه النشاط الداخلة فى اختصاصها ، وقد أوضحت ذلك المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٢ / ١٩٦٤ حيث جاء فى البند السادس عن الأحكام المستحدثة فى القانون أن الحكمة من النص المشار إليه هو أن للنشاط النقابى ميدانه الخاص وقوانينه المستقلة أى أن المقصود هو تدعيم النشاط النقابى فى الميادين التى كانت تلك الروابط والجمعيات تشترك معها فيه لتتركز كل الجهود فى إطار تنظيم واحد .

على أن القانون رقم ٣٢ / ١٩٦٤ وإن منع قيام جمعيات وروابط من أعضاء لهم حق الاشتراك فى التنظيمات النقابية أو المهنية التى يكون الغرض منها القيام بنشاط تختص به تلك النقابات ، فسوى فى هذا الحكم بين النقابات المهنية والنقابات العمالية ، لم يتبع هذه القاعدة من المساواة عند النص على الجهة التى تؤول إليها أموال هذه الجمعيات والروابط ، فنص فى المادة السابعة من قانون الإصدار على أن تؤول هذه الأموال إلى المنظمات النقابية العمالية دون المهنية بقرار من وزير الشئون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير العمل مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة التى تكفلها لأعضاء هذه الجمعيات والروابط صناديق الإعانات لمسجلة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٥٦ / ١٩٥٠ .

أما بالنسبة للنشاط الرياضى ، فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة الثانية من

القانون ٣٢ / ١٩٦٤ على استثناء الهيئات العاملة فى ميدان رعاية الشباب من أحكامه ، وعلى ذلك فإنه لا يسرى على الجمعيات التى تزاول نشاطا ينطبق عليه هذا الوصف أحكام (المادة ١٣) .

النشاط الثقافى والاجتماعى للنقابات .

وقد أولى القانون النشاط الثقافى والاجتماعى للنقابات عنايته فنصت (المادة ١٦٥) على أن يخصص من إيرادها ٣٠ ٪ للجان النقابية بنسبة ما جمع من كل منها للإنفاق منها بمعرفتها على شئون العمال الصحية والثقافية والمهنية ، ٢٥ ٪ من هذا الإيراد للخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والمهنية المشتركة التى ينتفع بها معظم أعضاء النقابة العامة ، على أنه يجوز للنقابة تعديل هذه النسب بشرط الحصول على ترخيص بذلك من وزير العمل .

وسأتعرض بإيجاز لدور النقابات فى بعض المجالات على أن أتعرض للبعض الآخر فى تفصيل أوسع فى مكان آخر من هذا الكتاب :

(ا) توفير المساكن الصحية :

يعتبر المسكن الصحى أحد الاركان الأساسية التى يقوم عليها مستوى المعيشة . فسوء حالة المسكن وعدم استيفائه الوسائل الصحية ومقومات الحياة يؤثر تأثيراً بالغا فى معنويات العامل وصحته وإنتاجه . بل وأيضا فى تكوينه الخلقى والاجتماعى .

وقد ساعد القانون رقم ١١١/ ١٩٦١ على تدبير الأموال اللازمة لمشروعات الإسكان التعاونى ، وينحصر دور النقابات فى تنمية الوعى بالإسكان التعاونى ، والمساهمة فى إنشاء أحياء تعاونية سواء بالمساهمة المادية بنصيب الارباح المقررة أو بتنظيم الجمعيات والاستعانة بمدخرات العمال . وأيضا المساهمة فى الدراسات التى تساعد فى تخطيط السياسة الإسكانية الشعبية أو التعاونية ، مع الاخذ فى الاعتبار — معدل الزيادة فى عدد السكان فى السنين المقبلة .

(ب) تنظيم حصول العمال وأسرهم على كافة الخدمات بواسطة الجمعيات التعاونية:

لا يمكن للنقابة أن تغفل أهمية الأجهزة التعاونية فى تيسير الخدمات اللازمة للعمال وأسرهم خصوصاً فى الميدان الاستهلاكى . وعليها أن تعمل باستمرار على خلق الوعى التعاونى بين الجماهير العمالية وتوجيههم ومساعدتهم فى إنشاء الجمعيات التعاونية التى تمكنهم من مساعدة أنفسهم بأنفسهم . معتمدين على جهودهم وأموالهم الخاصة .

والحقيقة التى لا مراء فيها أن التعاون حدث يعقب قيام النقابة ويلازمها .. فالتعاون أداة تكميلية للحركة النقابية ، إنهما وسيلة لتحقيق غاية واحدة وهدف واحد ، هو الارتفاع بالمستوى الاجتماعى والاقتصادى للعامل . ويمكن للنقابة تنظيم الاستفادة من النظام التعاونى بطرق مختلفة ـ فتعمل على تأسيس جمعيات التعاون الاستهلاكية التى تخفض من أسعار الغذاء والكساء على وجه الخصوص.

والجمعيات التعاونية للمساكن التى تجعل إيجار المنزل محتملا ، أو تسعى إلى تمليك العامل مسكناً شعبياً بنفقات مناسبة . وهناك الجمعيات التعاونية للعلاج ، والجمعيات التعاونية للادخار أو للاقراض . ولاشك أن مثل هذه المزايا التى يمكن أن يحققها التعاون من شأنها أن تزيد فى مجموع الدخول الحقيقية للعاملين .

ويعقد المسئولون فى الدولة والمهتمون بتنشيط الحركة التعاونية على النقابات آمالا كباراً فى أن تسعى بجهد صادق إلى تنمية الوعى التعاونى بين العمال .

(ج) تنظيم أوقات الفراغ :

صدر قانون العمل بالقانون ١٩٥٩/٩١ وتضمن الفصل الثانى من الباب الثالث منه قواعـــد تحديد ساعات العمل ، ثم صدرت القرارات الاشتراكية اللاحقة فحددت ساعات العمل باثنتين وأربعين ساعة فى الأسبوع فى الشركات الصناعية . وترتب على ذلك أن وقت الفراغ قد أصبح ناحية هامة فى حياة العامل ، والنتائج التى تعود على العامل من استغلال وقت فراغه تتصل فى الواقع بكل ركن

من أركان حياته . وقد بدأت بعض النقابات تدرك فعلا أهمية تنظيم وقت فراغ العامل ، فدأبت على إنشاء الساحات الرياضية والأندية الاجتماعية وقاعات الاطلاع.

ومطلوب من النقابات بذل المزيد فى هذا الاتجاه ، على أن توضع هـــذه الأماكن تحت إدارة فنية صالحة تعد لها البرامج اللازمة التى يتوافر فيها التنوع والاستمرار وخدمة جميع الأعمار .

وتستطيع النقـابة أن تنظم الرحلات الترفيهية وتقيم المعسكرات فى أيام العطلات أو فى موسم الأجازات ، ويجب أن يتسع نطاق هـذه الخدمة فيشمل العامل وأسرته تشجيعاً للحياة الأسرية فى محيط العمال ، ولكفالة مزيد من الارتباط بالمجتمع .

(د) واجب القيام بالخدمات العامة لا يقتصر على الدولة وحدها :

إن مهمة القيام بالخدمات العامة مهمة قومية يجب ألا تقتصر على الدولة وحدها ويجب أن تقوم النقابات العمالية إلى جانب الهيئات والمؤسسات العامة بنصيب من هذه الخدمات ما استطاعت إلى ذلك سبيلا .

وفى ختام حديثنا عن دور النقابات فى أداء الخــــدمات الاجتماعية للعمال نوجه إلى ضرورة تنسيق خطة الخدمات الاجتماعية بين النقابات وبعضها ، ثم مع الخطة العامة للدولة لتلافى ما قد يترتب على تركيز بعض الخدمات فى مناطق معينة وقطاعات معينة دون الأخرى . وبذلك يتسع نطاق الخدمات الاجتماعية فى أرجاء الوطن ، وتتسع قاعدتها . وسرعان ما تنعكس آثارها الطيبة زيادة فى الإنتاج، ورفاهية عامة للجميع .

هل ينهى القطاع العام دور النقابات ازاء مشاكل علاقات العمل والأجور ؟ :

حدث تغيير جذرى فى الأسس التى تقوم عليها علاقات العمل نتيجة صدور القرارات الاشتراكية فى يوليو ١٩٦١ والتى كان من شأنها تحولنا من مجتمع

رأسمالى بعيد كل البعد عن كفالة العدالة الاجتماعية إلى مجتمع اشتراكى يحرص على تحقيق الرفاهية العامة لمجموع المواطنين .

ومن الطبيعى أن هـذا التغيير الجذرى فى الأسس التى تقوم عليها علاقات العمل من شأنه أن يلقى بمسئوليات جديدة على النقابات العمالية تضاف إلى مسئولياتها التقليدية . ويتطلب بالتالى تغييراً مماثلا فى الوسائل التى تنظم هـذه العلاقات .

فى مجتمع رأسمالى تسود وسيلة التوفيق والتحكيم على نطاق واسع لتنظيم العلاقات وحسم المنازعات بين طرفى الإنتاج . . كما قد يلجأ العمال إلى المفاوضة الجماعية للمطالبة بتحسين شروط العمل وظروفه . . وقد فقدت وسيلة التوفيق والتحكيم الكثير من أهميتها فى مرحلة تطورنا الحالى . . وقد يقال فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية أنه بصدور القرارات الاشتراكية التى فرضت ـ فيما فرضته ـ حداً أدنى للأجور ، والتى حددت أجور العاملين بالشركات والمؤسسات بغلق الباب أمام النقابات فى الاجتهاد فى بحث المسائل المتعلقة بالأجور ومستوياتها . . ولكن مثل هذا القول لا يمكن أن يكون صحيحاً على إطلاقه ، فهذه القرارات الاشتراكية ليست أبدية ، وليست صالحة فى كل زمان ومكان ، ولكنها قابلة للتعديل حسب ما قد يتكشف عنه التطبيق العملى من أمور ، وحسب ظروف المجتمع المتغيرة المتطورة .

ولا ينبغى أن يغيب عن أذهان النقابيين أن المغالاة فى المطالبة بزيادة الأجور ليس من المصلحة العامة ، وليس فى مصلحة العمال أنفسهم إلا إذا تحققت زيادة محسوسة فى حجم الإنتاج ، لأن ارتفاع الأجر إذا لم يسبقه أو يصاحبه حدوث زيادة حقيقية فى حجم الإنتاج فإن ذلك يؤدى إلى عدم الإفادة من الزيادة الصورية التى قد تتحقق . بل على العكس يؤدى إلى حدوث ارتفاع تضخمى غير مرغوب فيه فى مستويات الأسعار .

وفى تصورى أنه توجد بعض المسائل التى يمكن أن تنظمها الاتفاقات الجماعية فى مرحلة البناء الاشتراكى التى نمر بها . ومن بين هذه المسائل ـ على سبيل

المثال ـ وضع مستويات للإنتاج . ووضع طرق لزيادة الكفاية الإنتاجية . . وتنظيم حالات الفصل بسبب المخالفات والتى ينص عليها القانون .. وتحديد عدد العمال المتدرجين فى كل مهنة أو صناعة وكيفية تدريبهم .. وتنظيم نوبات العمل وأوقات الراحة للعمال .

إن على النقابات أن تقوم ببذل الجهود فى سبيل استقرار علاقات العمل كى ينصرف العمال بكل طاقاتهم الخلاقة إلى العمل المضطرد من أجل التقدم ومن أجل غد مشرق باسم .

مسئولية النقابات تجاه خطة التنمية الاقتصادية :

إن تأميم المشروعات يعنى تحولها من الإنتاج لصالح فئة من الشعب إلى الإنتاج لصالح المجتمع . وإذا كان صاحب المشروع لا يسأل عن الطريقة التى يتصرف بها فى إدارة مشروعه ما دام لا يخرج عن حدود القانون . فإن إدارة المشروع فى النظام الاشتراكى هى الأمينة عليه والمسئولة عنه أمام المجتمع .

وعلى ذلك يجب أن تكون مقترحات الإدارة موضع ملاحظة شديدة فى هذا النظام .

وهناك رقابة فنية كرقابة ديوان المحاسبات فى تطبيق القوانين واللوائح المالية ورقابة وزارة الخزانة من ناحية استخدام الموارد ، ورقابة أجهزة العمل والإنتاج والأسعار وتقوم بها الوزارات المختلفة كل بحسب اختصاصها . وكل وسائل الرقابة لا تكفى . ما لم يكن هناك وازع للقائمين بالعمل على الإجادة وعدم مخالفة القوانين .

والرقابة الفعالة على المشروعات المؤممة هى الرقابة الشعبية وخاصة رقابة العاملين بهذه المشروعات . فهم أقدر على الإحساس بنواحى النقص وبالأخطاء لأنهم يلمسونها أثناء عملهم . ويلمسونها فيما قد يستهلكون أو يحصلون عليه من خدمة. ويجب على أعضاء اللجان النقابية أن يتابعوا سير العمل فى المنشآت التى يعملون

بها ومدى تقدمه ، وأمامهم أعضاء مجالس الإدارة ومنهم المنتخبون بواسطة العمال وهم حوالى نصف عـــدد أعضاء مجالس الإدارات الآن ، ويمكن أن يتدارسوا معهم مشكلات العمل والإنتاج ووسائل التغلب عليها سعياً الوصول إلى الأهداف المقررة فى خطة التنمية .

دور النقابة فى رفع الكفاية الانتاجية .

«إن النقابات العمالية تستطيع ممارسة مسئولياتها القيادية عن طريق الإسهام الجدى فى رفع الكفاية الفكرية والفنية ، ومن ثم رفع الكفاية الإنتاجية للعمال عن طريق صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى ويدخل فى ذلك اهتمامها بمشروعات الإسكان التعاونى والاستهلاك التعاونى وتنظيم الاستفادة الجدية صحياً ونفسيا وفكريا من أوقات الفراغ والأجازات بما يساهم فى تحقيق الرفاهية للجموع العاملة .. » . (من الميثاق) .

وهكذا تحددت علامات بارزة على طريق النقابة الجديد ، وبرزت مؤشرات تشير للهدف الجـــديد ، كلها تتجه وتشير إلى دور النقابة فى رفع الكفاية الإنتاجية .

فطريق النقابة لتحقيق الهدف يتحدد بوسيلتين هما :

أولا : رفع الكفاية : ويقصد بها خلق التجاوب الفكرى بين أهداف المجتمع ومفاهيمه وبين أهداف العاملين ، وتحقيق الانسجام حول هذه المفاهيم بالتوعية والتثقيف وبذلك يتأكد السلوك الرشيد من جماهير العمال تجاه مجتمعهم .

ثانيا : رفع الكفاية الفنية : وتعنى بتوفير المهارات والخبرات المهنية لدى الأفراد ، وتنمية قدراتهم لتسد احتياجات المجتمع ومتطلباته من الحرفيين ، وملاحقة التطور السريع فى ميادين الإنتاج ومستحدثات الصناعة وابتكاراتها والاستفادة بكل مايساعد على زيادة الإنتاج وتطويره . وبذلك تحددت المسئولية كاملة ، وحملت النقابة فى طورها الجديد بمسئولية رفع الكفاية الإنتاجية

وأصبحت هناك حتمية منح النقابة من الحقوق والسلطات ما يعينها على التصدى لمسئولية زيادة الإنتاج وتطوره .

ولعل أبلغ تعبير عن دور النقابات فى رفع الكفاية الإنتاجية ما أكده الميثاق — دليل العمل الثورى — حين يقرر :

« إن ذلك التغيير الثورى فى الحقوق العمالية لابد وأن يقابله تغيير ثورى فى الواجبات العمالية ، إن مسئولية العامل يجب أن تكون كاملة عن أدوات الإنتاج التى وضعها المجتمع كله تحت إرادته .

لقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبالاشتراك فى الإدارة والأرباح مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج .

إن ذلك الوضع الجديد لا ينهى دور التنظيمات العمالية وإنما هو يزيد من أهمية دورها . إنه يمد هذا ويوسعه من مجرد كونها مقابلا لطرف الإدارة فى عملية الإنتاج إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طليعية فى عملية التطور » .

الفصل الرابع

- التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .
- قانون عقد العمل الفردى .
- الحد من الفصل التعسفى .
- تنظيم التوظيف والتخديم .
- معاشات إصابات العمل .
- قانون التأهيل المهنى للعاجزين .

التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل

يرجع تاريخ إنشاء نظام للتسوية الودية لمنازعات العمل — فى مصر — إلى عام ١٩١٩ إذ فى هذه الفترة نهضت الطبقة العاملة وأحست بكيانها وتكتلت فى سبيل الدفاع عن مصالحها وعمت البلاد الاضطرابات فقرر مجلس الوزراء فى ١٨ أغسطس من السنة ذاتها تشكيل لجنة باسم « لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال » مقرها مدينة القاهرة بقصد التوسط بين العمال وأصحاب الأعمال لحل المنازعات التى تقوم بينهم فى جميع أنحاء البلاد .

وقد ألغى هذا النظام بسبب انتشار الصناعة وازدياد منازعات العمل . واستبدل به لجان محلية فى المديريات والمحافظات وذلك بموجب القرار الصادر فى ١٠ فبراير ١٩٢٤ وكانت قرارات هذه اللجان غير ملزمة لأى من الطرفين .

ثم صدر بعد ذلك الأمر العسكرى رقم ٢٣٩ / ١٩٤٢ والذى أنشئت بمقتضاه لجان جديدة للتوفيق فى المحافظات والمديريات . وكانت قرارات هذه اللجان ملزمه للطرفين بعد اعتمادها من الوزير .

وبتاريخ ٧ يوليو ١٩٤٨ صدر القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ والخاص بالتوفيق والتحكيم .. وقد أخذ هذا القانون بنظام التحكيم الإجبارى فى بعض الأحوال . وظل اختياريا فى الأحوال الأخرى ، وقدكان هذا القانون ينطوى على إجراءات مطولة الأمرالذى حدا بحكومة الثورة إلى إصدار المرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٨ وأهم التعديلات التى أتى بها هذا القانون هى .

١ — حذف القانون الفقرة (ب) من المادة الأولى من القانون رقم ١٩٤٨/١٠٥ التى كانت تنص على عدم سريانه على المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائى وبذلك وسع اختصاص لجان التوفيق والتحكيم ، وتلافى الدفوع بعدم الاختصاص التى كثيراً ما تسبب تعطيل البت فى المنازعات .

٢ — إعطاء مكتب العمل فى كل جهة سلطة إحالة النزاع مباشرة إلى لجان التوفيق وإلزامه بتحويل أوراق الموضوع إلى رئيس اللجنة فى ظرف أسبوعين لنظر النزاع . . وكان القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ ينص على إجراءات مطولة ومعقدة ولا يحدد مواعيد للفصل فيه .

٣ — تشكيل لجنة بصفة دائمة فى كل محافظة أو مديرية من رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاتها رئيسا وعضوية مندوب يندبه مدير مصلحة العمل وآخر يندبه صاحب العمل الذى يتناوله النزاع أو من ينوب عنه وممثل للعمال ومندوب عن الغرفة الصناعية متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل . ولاتكون له علاقة مباشرة بالنزاع ومندوب من نقابة لايكون لها علاقه .

٤ — وجوب انتهاء لجنة التوفيق من نظر النزاع خلال شهر على الأكثر من تاريخ وصول الأوراق إليها ، ولم يكن القانون رقم ١٠٥ / ١٩٤٨ يتضمن أى نص يعين مدة معينة للانتهاء من نظر النزاع .

٥ — قيام لجنة التوفيق فى حالة تعذر تسوية النزاع بإحالته مباشرة على هيئة التحكيم وكان القانون رقم ١٠٥/١٩٤٨ يقضى فى حالة عدم نجاح لجنة التوفيق فى حل النزاع بإعادة أوراق الموضوع إلى مصلحة العمل لتتولى بدورها إحالته إلى وزارة الشئون الاجتماعية .

٦ — تعميم حق لجنة التوفيق فى إحالة جميع المنازعات العمالية إلى هيئة التحكيم وكان القانون رقم ١٠٥/١٩٤٨ ينص على إحالة بعض المنازعات دون البعض الآخر إلى هيئة التحكيم .

٧ — النص على جواز حضور المحامين مع الطرفين أمام هيئات التحكيم فقط دون لجان التوفيق ومكاتب العمل .

٨ — قرر القانون أن فصل ممثل أو ممثلى العمال أو النقابة سواء أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو « هيئة التحكيم » لا يحول دون استمرارهم فى أداء مهمتهم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم .

٩ — أجاز لهيئة التحكيم إذا ما حكمت لصالح العمال أن تقضى بأن يتحمل صاحب العمل مصروفات الانتقال وإقامة ممثل العمال أو النقابة .

ثم تعدلت بعض أحكام هـــذا القانون بالقانون رقم ١٩٥٧/٨ ثم صدر القانون رقم ٩١ / ١٩٥٩ وجاء فى مذكرته الإيضاحية تعليقا على باب التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ما يلى :

بسطت نظم وإجراءات التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل على نحو يحقق سرعة تسوية المنازعات . . فاكتفى بمرحلة المصالحة بتدخل مكتب العمل دون حاجة إلى مرحلة التوفيق بالنسبة لعمال المؤسسات التى تستخدم أقل من خمسين عاملا فإذا تعذر على المكتب تسويتها أحالها إلى التحكيم مباشرة . . وفى ذلك توفير للجهد والوقت .

أما بالنسبة إلى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون ٥٠ عاملا فأكثر فقد استبعدت مرحلة التوفيق بمعرفة مكتب العمل وعليه أن يحيل النزاع مباشرة إلى لجنة التحكيم .

وبتاريخ ٢٥ نوفمبر ١٩٦٢ أصدر وزير العمل القرار ١٩٦٢/٩٧ بشأن تسوية المنازعات العمالية وديا .

وقد نص هذا القرار فى مادته الأولى بأن ينشأ فى وزارة العمل مجلس لتسوية المنازعات العمالية وديا يشكل على الوجه الآتى :

(ا) وكيل وزارة العمل أو من يندبه . رئيسا

أعضاء:
(ب) مدير إدارة الأجور وعلاقات العمل .
(جـ) ممثل للمحافظة المختصة .
(د) ممثل لأصحاب الأعمال تختاره الإدارة العامة للمؤسسات أو الصناعات أو اتحاد الغرف التجارية حسب الأحوال
(و) ممثل للاتحاد العام للعمال .

ويعرض على المجلس المذكور جميع المنازعات العمالية التى يتعذر على مكاتب

علاقات العمل المختصة تسويتها بالطرق الودية ويتولى بحث أسبابه وتسويته بالطرق الودية وله فى سبيل ذلك سماع أقوال كل من طرفى النزاع وتحقيق دفاعهم والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى يرى لزومها لها (مادة ٢ ، ٣) .

ونصت المادة الرابعة منه على أن توصيات المجلس تصدر بأغلبية الآراء ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى فيه الرئيس ، ولا تكون هذه التوصيات نافذة إلا إذا قبلها أطراف النزاع على أن يثبت ذلك فى محضر يوقعه الأطراف .

وفى حالة إخفاق المجلس فى تسوية النزاع تعاد الأوراق مرافقا لها توصيات المجلس إلى مكتب علاقات العمل المختص للاستمرار فى الإجراءات التى يتطلبها القانون لحله وذلك فى أية مرحلة يكون قد بلغها النزاع (مادة ٥) .

وأخيراً فقد نصت المادة السادسة من هذا القرار على أن المجلس أن يعهد بكل أو بعض اختصاصاته إلى لجان محلية تشكل على الوجه الآتى :

١ — مدير منطقة العمل المختص . رئيسا

٢ — مدير مكتب العمل المختص .

٣ — ممثل للمحافظة المختص .

٤ — ممثل أصحاب العمل .

٥ — ممثل للنقابة العامة المختصة .

(البنود من ٢ إلى ٥) أعضاء

وقد نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية بتاريخ ٦-١٢-١٩٦٢ وعمل به من تاريخ نشره

قانون عقد العمل الفردى

كان قانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ / ١٩٤٤ يستثنى من نطاق تطبيق أحكامه :

١ ــ الأشخاص الذين يشتغلون فى الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التى تدار باليد .

٢ ــ الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر .

٣ ــ أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

٤ ــ الأشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ويقل رأسمالها عن ٣٠٠ جنيه ، وعمال أصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنيه .

٥ ــ ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها .

٦ ــ موظفو الحكومة ومستخدموها الدائمون .

٧ ــ خدم المنازل ومن فى حكمهم .

وفى ٨ ديسمبر ١٩٥٢ صدر قانون عقد العمل الفردى ، وبمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تقررت زيادة مكافآت نهاية الخدمة ، وأيام الأجازات السنوية ، وتوفير وسائل الانتقال للعمال الذين يعملون فى أماكن لاتصل إليها المواصلات العادية. كما تقرر به إلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من ٥٠٠ عامل بتوفير جميع وسائل العلاج بجانب الأطباء الإخصائيين والعمليات الجراحية بالمجان .

وبدأ سريان قانون عقد العمل اعتباراً من التاريخ المذكور على عمال الزراعة ، ومنح العمال أجازات بأجر فى بعض الأعياد والمواسم ، حددها القانون المذكور بسبعة أيام فى السنة . وتقرر للعامل الحـــق فى الحصول على نصف مكافأة نهاية الخدمة فى حالة استقالته من العمل بعد مضى خمس سنوات من الخدمة . وتقرر لأول مرة ذلك المبدأ الهـام الخاص بإعفاء الدعاوى التى يرفعها العمال طبقاً لأحكام القانون المذكور من الرسوم القضائية . . وأن يكون نظرها على وجه الاستعجال تمكيناً للعمال من الحصـــول على حقوقهم وإعفائهم من المصروفات القضائية والوقت الطويل الذى كان عليهم أن يتحملوه ، وكانا يسببان ضياع حقوقهم .

« الحد من الفصل التعسفى »

وصدر القانون رقم ١٦٥ / ١٩٥٣ فى ٩ إبريل ١٩٥٣ بإضافة المادة ٣٩ مكرراً إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ / ١٩٥٢ ، تضمنت لأول مرة تقرير حق العامل الذى يفصل بلا مبرر فى طلب وقف تنفيذ قرار الفصل من قاضى الأمور المستعجلة ، الذى خول الحق فى الأمر بوقف التنفيذ وإلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل من تاريخ فصله .

ووضع القانون نظاما للإجراءات بغية الإسراع فى الفصل فى الدعاوى المترتبة على فسخ عقد العمل بلا مبرر ولتمكين العامل من الحصول على مبلغ التعويض فى وقت قصير إذ أوجب على المحكمة أن تفصل فى الموضوع على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة . كما قضى القانون بتحويل محكمة الموضوع سلطة القضاء بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان الدافع إلى الفصل هو النشاط النقابى .

« تنظيم التوظيف والتخديم »

وفى ٢١ مايو ١٩٥٣ صدر القانون رقم ٢٤٤ / ١٩٥٣ فى شأن تنظيم توظيف وتخديم العاطلين أتاح الفرصة لدراسة أسباب البطالة واتجاهاتها وبالتالى لرسم سياسة لعلاجها . ونظم هذا القانون تسجيل العاطلين فى مكاتب التوظيف

والتخديم وأوجب على أصحاب الأعمال التبليغ عن الوظائف الخالية لديهم . والمؤهلات المطلوبة وحظر عليهم تشغيل العاطلين إلا إذا كانوا حاملين لشهادة القيد فى المكاتب السالفة الذكر وبتقديم بيانات مفصلة كل ستة أشهر بعدد موظفيهم وعمالهم وبالوظائف والأعمال التى خلت وماشغل منها وأسباب عدم شغل الباقى منها .

« تشغيل العمال فى المناجم »

وفى عام ١٩٥٨ صدر القانون رقم ٤٦ بتنظيم تشغيل العمال فى المناجم والمحاجر لما رؤى من أن أحكام قوانين العمل لا تحقق العدالة لمن يعملون فى هذه الصناعة بتخصيص بعض الأحكام محصورة فى ناحية إنسانية بغرض المحافظة على صحة وسلامة العمال .

« معاشات إصابات العمل »

ومن القانون رقم ٢٠٢ / ١٩٥٨ الخاص بالتأمين والتعويض عن إصابات العمل بغرض توحيد جهة التأمين عن حوادث العمل وأمراض المهنة فى صندوق واحد — فبجانب تبسيط الإجراءات لتعامل العمال وأصحاب الأعمال مع جهة واحدة هى مؤسسة التأمينات الاجتماعية — فإنه أدى إلى تحقيق العدالة والمساواة .. وقد تم به توسيع مجال التطبيق بحيث شمل كل من يشتغل لدى الغير بعد أن كان قاصراً على عمال الصناعة والتجارة وحدهم . كما أخذ القانون المشار إليه بنظام المعاش فى حالات الوفاة والعجز المستديم الذى بلغت نسبته ٤٠ ٪ أو أكثر بدلا من نظام التعويض النقدى .

« قانون التأهيل المهنى للعاجزين »

وصدر القانون رقم ١٤ / ١٩٥٩ الذى نص على إنشاء وتنظيم الهيئات والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهنى المختلفة لتمكين العاجز من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلى أو تأدية عمل مناسب لحالته . ونص على إلزام أصحاب الاعمال باستخدام العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنياً فى حدود ٢ ٪ من مجموع عدد عمالهم .



الفصل الخامس

- قوانين يوليو الاشتراكية وما بعدها .
- مشاركة العاملين فى الأرباح .
- مشاركة العاملين فى الإدارة .
- تخفيض ساعات العمل .
- مضاعفة الحد الأدنى للأجور فى الصناعة .
- القرار الجمهورى ٩٦ / ١٩٦٢ .

القرار الوزارى ٩٦ /١٩٦٢ .

- القرار الوزارى ٩٧ / ١٩٦٢ .
- القرار الوزارى ١١٣ / ١٩٦٣ .
- لائحة العاملين فى الشركات والمؤسسات - القرار الجمهورى ٣٥٤٦ / ١٩٦٢

« قوانين يوليو الاشتراكية وما بعدها »

وفى عيد الثورة التاسع صدرت قوانين يوليو ١٩٦١ المجيدة لإرساء الاشتراكية العربية على قواعد الكفاية والعدل. وبدأت بخلق قطاع عام يملكه الشعب تعود فائدته عليه وتكون مهمته تأدية الدور القيادى فى فتح آفاق جديدة وتدعيم إمكانيات التوسع على أساس الصالح الوطنى دون استغلال باعتباره وحدة اقتصادية مكونة من مجموع قوى إنتاجية تتعاون وتتضامن فيما بينها لتحقيق الاكتفاء الذاتى.

ولتكوين قطاع عام قوى وقادر لجأت الدولة إلى نقل ملكية بعض الشركات إلى الدولة كما حدث بالنسبة لشركة بواخر البوستة الخديوية ومنشآت كبس القطن بمقتضى القانونين ١١٠، ١٩٦١/١١١ وتأميم البنوك وشركات التأمين وبعض الشركات والمنشآت بمقتضى القانون ١٩٦١/١١٧، وإسقاط الالتزام الممنوح لبعض الشركات وإنشاء مؤسسات عامة تقوم بأعمالها كما حدث بالنسبة لشركة ليبون بالاسكندرية بمقتضى القانون رقم ١٩٦١/١٢٢ وشركة ترام القاهرة بمقتضى القانون رقم ١٩٦١/١٢٣. وكذلك بالإسهام فى القطاع الخاص فصدر القانون ١٩٦١/١١٨ بتقرير مساهمة الحكومة فى بعض الشركات والمنشآت المبينة فى جدول أرفق بالقانون الذى أوجب عليها أن تتخذ شكل شركات مساهمة عربية وأن تساهم فيها إحدى المؤسسات العامة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية بحصة لا تقل عن ٥٠٪ من رأس المال.

وقد اتجهت القيادة الشعبية الثورية إلى خلق قطاع عام قادر يقود التقدم فى جميع المجالات ويتحمل المسئولية فى خطة التنمية مع وجود قطاع خاص يشترك فى التنمية فى إطار الخطة الشاملة لها من غير استغلال، ولكى تتحقق سيطرة الشعب على كل أدوات الإنتاج للعمل على زيادة قاعدة الثروة الوطنية.

إن النضال الوطنى لجماهير الشعب هو الذى صنع نواة القطاع العام بتصميمه على استرداد المصالح الاحتكارية الأجنبية وتأميمها وإعادتها إلى مكانها الطبيعى

والشرعى وهو الملكية العامة للشعب كله فى ذلك الإطار الذى قرره الميثاق بأن تكون الهياكل الرئيسية لعملية الإنتاج كالسكك الحديدية والطرق والموانى والمطارات وطاقات القوى المحركة والسدود ووسائل النقل البحرى والجوى وغيرها من المرافق العامة فى نطاق الملكية العامة للشعب ، كما يجب أن تكون الصناعات الثقيلة والمتوسطة والصناعات التعدينية فى غالبيتها داخلة فى إطار الملكية العامة للشعب ، كما يجب أن تظل الصناعات الخفيفة بمنأى دائما عن الاحتكار ، ويجب أن تكون التجارة الخارجية تحت الإشراف الكامل للشعب .

مشاركة العاملين فى الأرباح :

وصدر القانون رقم ١٩٦١/١١١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٩٥٠/٢٦ بتخصيص ٢٥٪ من أرباح شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٩٥٤/٢٦ للموظفين والعمال — على أساس توزيع ١٠٪ على الموظفين والعمال عند توزيع الأرباح على المساهمين طبقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥٠ (الذى قضى بتوزيع حصيلة الـ ١٠٪ المذكورة على العاملين فى الشركة بنسبة المرتب الإجمالى لكل منهم بشرط ألا يجاوز ما يخص الفرد الواحد ٥٠ جنيها وما يتبقى من التوزيع يتم توزيعه بذات الطريقة على من لم يجاوز ما خصه ٥٠ جنيها بشرط ألا يجاوز ما يحصل عليه من جملة التوزيعين ٥٠ جنيها) وتخصص ٥٪ من أرباح الشركات المذكورة للخدمات الاجتماعية والإسكان طبقا لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمالها وتخصص الـ ١٠٪ الباقية للخدمات الاجتماعية المركزية طبقاً لما يحدده قرار جمهورى .

مشاركة العاملين فى الإدارة :

وصدر القانون رقم ١٩٦١/١١٤ بكيفية تشكيل مجالس الإدارة فى الشركات والمؤسسات الذى أوجب تمثيل الموظفين والعمال فى مجالس إدارتها وذلك بأن يكون من بين أعضاء مجلس إدارة كل شركة عضوان ينتخبان ، أحدهما من الموظفين وآخر من العمال — فكان ذلك بداية الطريق لمشاركة العاملين فى مستويات الإدارة وحتى يكون لهم دور إيجابى فى زيادة الإنتاج .

وبعد متابعة مدى فاعلية مشاركة العمال فى الإدارة بتطبيق أحكام القانون ١٩٦١/١١٤ وتقويم نتائجها أصدر السيد رئيس الجمهورية القوانين والقرارات الجمهورية أرقام ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ٢٤٤٨ ، ٢٤٤٩ / ١٩٦٣ التى لم تستهدف دعم فاعلية مشاركة العمال فى مسئوليات الإدارة فحسب بل وقررت لأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين ضمانات كفلت لهم تأدية مسئولياتهم فى حرية تامة ودون مؤثرات أو تهديدات سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة .

لقد قضى القانون الأول منها بزيادة عدد أعضاء مجلس إدارة الشركات إلى تسعة أعضاء يكون من بينهم أربعة أعضاء ممن يعملون فيها على أن يتم انتخابهم بالاقتراع السرى . ولقد استخدم هذا القرار اصطلاح « العاملين فى الشركة » ولم يفرق بين الموظفين والعمال .. تلك التفرقة التى لم يعد لها محل فى المجتمع الاشتراكى وقد مد التشريع الجديد مدة العضوية فى مجلس الإدارة من سنة واحدة إلى سنتين لما اتضح من التجربة أن مدة السنة لا تكفى لاستيعاب الأعضاء المنتخبين لأعمالهم واشتراكهم الفعلى فى تحمل المسئوليات على أكمل وجه .

ولتمكين الأعضاء المنتخبين من ممارسة واجباتهم بصورة إيجابية وفى مأمن من التعرض للاضطهاد أو الفصل صدر القانون ١٩٦٣/١٤٣ بتعديل قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة بحيث يتحتم انعقاد مجلس الإدارة مرة فى الشهر على الأقل بعد أن كان المجلس ينعقد مرة كل ثلاثة أشهر ، أو على فترات طويلة تفوت الهدف من إشراك العاملين فى الإدارة ولا تتيح لهم بتباعدها متابعة مسئولياتهم بوجه مناسب .

وقضى القرار الجمهورى ١٩٦٣/٢٤٤٨ بأن تنشأ فى كل شركة لجنة أو أكثر لشئون الأفراد بقرار من مجلس إدارة الشركة من ثلاثة أعضاء من بينهم واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين زيادة فى صلاحياتهم وضمان إشرافهم على شئون الأفراد التى تعنى جمهور العاملين فى الشركات .

كما أحاط القانون ١٩٦٣/١٤٢ أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين وأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية بحماية خاصة تتقرر لأول مرة من الفصل التعسفى أو

الاضطهاد بأى صورة من صوره ، سواء كان فى صورة وقف عن العمل أو النقل أو توقيع أى جزاء ـ وذلك بنقل سلطة محاسبتهم إلى جهات التأديب القضائية بدلا من إجراءات الشركات فاكتسبوا حصانة جدية وأصبح للمحاكم التأديبية حق حسابهم .

تخفيض ساعات العمل .

صدر القانون ١٣٣ / ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية . الذى ألزم المؤسسات الصناعية التى يصدر قرار بتحديدها من وزير الصناعة بعدم تشغيل العامل فيها تشغيلا فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة فى الأسبوع . ولا يجيز للعامل أن يعمل فى أكثر من مؤسسة واحدة كما لا يجيز للمؤسسات المشار إليها تشغيل العمال وقتاً إضافياً أو توظف عمال يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة ، وأن يحدد وزير الصناعة عدد العمال الذين قد تلزم المؤسسات الصناعية المذكورة بزيادتهم نتيجة تطبيق أحكام هذا القانون وذلك لإتاحة الفرصة لتشغيل أكبر عدد من العمال العاطلين .

ومحافظة على دخول العمال الذين رتبوا حياتهم عليها وحتى لا يؤدى تنفيذ أحكام القانون رقم ١٣٣ / ١٩٦١ إلى تخفيض أجورهم التى كانوا يحصلون عليها سواء على أساس ساعات العمل التى كانوا يعملونها أو على أساسها مضافا إليها أجور الساعات الإضافية التى استمروا فى الحصول عليها فترة طويلة ــ صدر القانون ١٧٥ / ١٩٦١ بإضافة حكم جديد إلى القانون ١٣٣ / ١٩٦١ قضى بألا يترتب على تخفيض ساعات العمل طبقا لأحكام المادة الأولى من القانون ١٣٣ / ١٩٦١ تخفيض أجور العمال وعلى أن يأخذ حكم الأجر فى تطبيق أحكام ذلك القانون الأجر الإضافى الذى كان يحصل عليه العامل بصفة مستمرة خلال الستة الأشهر السابقة على ٢٨ يوليو ١٩٦١ .

مضاعفة الحد الأدنى للأجور فى الصناعة :

وفى عام ١٩٦٢ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦٢ بشأن تحديد حد أدنى

لأجور العمال فى الشركات التابعة للمؤسسات العامة الصناعية نص على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل الذى تجاوزت سنه ثمانى عشرة سنة من أجر يومى شامل قدره ٢٥ قرشا اعتباراً من أول فبراير ١٩٦٢ .

وصدر القانون ١٠٢ / ١٩٦٢ بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال بالمنشآت الصناعية المشار إليها فى المادتين ١ ، ٨ من القانون ٢١ / ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها على أن يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل فى هذه المنشآت ٢٥ قرشا إعتباراً من أول يونيو ١٩٦٢ .

القرار الجمهورى ٩٦ / ١٩٦٢ :

وصدر القرار الجمهورى ٩٦ / ١٩٦٢ بإضافة حكم جديد إلى القانون ٢٦ / ١٩٥٤ قضى بتخصيص بعض المبالغ المتحصلة من نسبة الـ ١٠ ٪ من الأرباح للتوزيع على العاملين فى بعض الشركات التى لا تحقق أرباحا أو تحقق أرباحا قليلة لأسباب لا ترجع إلى عدم الكفاية فى التشغيل أو إلى تراخى العاملين فى الشركة . ويكون التخصيص فى كل حالة على حدة بناء على عرض الوزير المختص .

القرار الوزارى ٩٦ / ١٩٦٢ :

وفى طريق زيادة ضمانات الاستقرار للعمال فى أعمالهم وكخطوة ثانية للحد من حالات الفصل التعسفى أصدر وزير العمل القرار ١٩٦٢/٩٦ فى ١٩٦٢/١١/٢٥ بشأن العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال ، وقد ورد بهذا القرار الحكم الخاص بتشكيل لجنة ثلاثية مكونة من مدير منطقة العمل المختص ومن ممثل للعمال وممثل اصاحب العمل لتعرض عليها مقدما حالات الفصل فى المنشآت التى تستخدم ٥٠ عاملا فأكثر لكى تبدى اللجان رأيها فيها قبل اتخاذ قرار الفصل .

وقد دل التطبيق العملى لهذا القرار على فاعليته فى الحد من الإسراف فى

فصل العمال إلى مدى بعيد فى الحالات التى ينطبق عليها . ويؤيدنا فى هذا ماأسفر عنه هذا التطبيق خلال الفترة من أول يناير ١٩٦٣ إلى آخر مايو ١٩٦٣ ، فقد بلغت عدد الحالات التى رأت اللجنة فيها أن الفصل لا يتفق وأحكام القانون ٥٣٦ حالة . استجابت الإدارة فيها لقرار اللجان بعدم الفصل فى ٤٣٥ حالة أى بنسبة ١/٢ ٨١ ٪ . وفى المدة من أول يوليو ١٩٦٣ حتى آخر ديسمبر ١٩٦٣ بلغت عدد الحالات التى رأت اللجنة فيها أن الفصل لا يتفق وأحكام القانون ١٢٥٥ حالة، وافقت الإدارة على رأى اللجان فى ١٠٤٦ حالة أى بنسبة ٨٣,٤ ٪ . ولا شك أن البيان السابق يؤكد فاعلية هذه اللجان فى الحد من حالات الفصل التعسفى .

القرار الوزارى ٩٧ ١٩٦٢ :

وفى ٢٥ - ١١ - ١٩٦٢ صدر قرار وزير العمل ٩٧ / ١٩٦٢ بشأن تسوية المنازعات العمالية وديا وقضى بتشكيل مجلس لتسوية المنازعات العمالية وديا ، حقق نجاحا إلى مدى كبير .

القرار الوزارى ١١٣ / ١٩٦٣ :

وكخطوة فى سبيل استقرار العمل وتحقيق تكافؤ الفرص فى الاستخدام صدر القرار الوزارى ١٩٦٣/١١٣ ، الذى قضى بإلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر باستخدام العمال فى بعض المهن والأعمال التى لاتحتاج إلى مهارات أو خبرات خاصة وفقاً لتواريخ قيدهم فى مكاتب القوى العاملة . وفى سبيل تحقيق تكافؤ الفرص على مستوى المحافظة أنشئت مكاتب مركزية تتلقى طلبات التشغيل من المنشآت والمؤسسات وتقوم بترشيح العمال المقيدين بمكاتب القوى العاملة وفقا لأسبقية القيد - وبدىء فى تنفيذ هذا النظام فى محافظتى القاهرة والإسكندرية واتخذت التدابير لتعميمها فى سائر المحافظات .

وإن كان القرار ١١٣ قد بدأ بتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين

فى بعض المهن العادية القليلة إلا أنه يعتبر وبحق نقطة تحول فى سبيل تحقيق العدالة بين سائر المواطنين فى الحصول على حقهم الطبيعى فى العمل المناسب لاستعدادهم .

ولن يمر وقت طويل حتى تتم الدولة وضع النظام الشامل الذى يتيح لكل مواطن حقه فى العمل وحقه فى الحياة بعد أن تهيء إمكانيات تحديد درجات الكفاية والمهارة للعاملين الفنيين .

لائحة نظام العاملين فى الشركات والمؤسسات :

وصدر القرار الجمهورى ٣٥٤٦ / ١٩٦٢ باصدار لائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة سرت أحكامها بمقتضى القرار الجمهورى ٨٠٠ / ١٩٦٣ على العاملين بالمؤسسات العامة ، لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين العاملين وقضت على كل تفرقة بين الموظف والعامل واعتبرت الخبرة والدراية المكتسبة مساوية للمؤهل العلمى وأخذت بمبدأ الاختبار كأساس للترقية ووضعت جدولا أساسيا للمرتبات كإطار عام تلتزم به جميع الشركات والمؤسسات بتحديد مرتبات العاملين فيها بما يتفق وأوضاعها فى حدود الجدول المذكور ـ وراعت اعتبار المرتب للفئة الواحدة موحداً فى جميع الشركات ـ كما عملت على إثارة الحوافز الفردية بالتشجيع المادى المجزى بمنح مكافآت تشجيعية وعلاوات استثنائية .

ولقد كان صدور هذه اللائحة أول خطوة حاسمة فى سبيل تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص وتوحيد نظام المرتبات وشروط العمل بالنسبة لكافة العاملين. ولأهمية هذه اللائحة سنفرد لها فصلا خاصاً فى هذا الكتاب حتى يقف العاملون على ما احتوته من مكاسب لهم وما حققته من عدالة وتكافؤ الفرص .

كما صدر القانون ٤٦/١٩٦٤ بتعديل نظام العاملين فى الحكومة بما يتمشى مع هذا الاتجاه ويحقق التماثل فى مستويات الأجور وشروط العمل الأساسية بين العاملين فى الحكومة وبين العاملين فى القطاع العام .

لائحة العاملين فى الشركات

تعريف اللائحة :

مجموعة القواعد والأسس المتفق عليها لتنظيم العمل بين مجموعة من الناس فى مكان وزمان معين .

من تسرى عليهم اللائحة :

أولا : العاملون بالشركات التابعة للمؤسسات العامة .

ثانيا : العاملون بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة ويصدر قرار جمهورى باخضاعها لأحكام اللائحة .

تقوم لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على مبادىء أهمها :

١ ـ إنهاء التفرقة بين العامل والموظف بحيث يخضع العاملون بالشركات لقانون وأحكام موحدة بالنسبة لمستوى العمل الذى يقوم به الفرد .

٢ ـ اعتبار الخبرة والدراية المكتسبة تساوى المؤهل العلمى فى بعض الأحيان كأحد العناصر المطلوبة للعمل .

٣ ـ الأخذ بمبدأ التدرج فى العمل وإفساح المجال لذوى المواهب للتدرج إلى مراكز أسمى إذا كانت خبرتهم وكفاءتهم تؤهلهم لذلك .

٤ ـ جعل الأقدمية بنسبة محددة فى الدرجات الأدنى أساساً للترقية بعد أن كان الاختيار هو الأساس الوحيد للترقية .

٥ ـ وضع جدول أساس كإطار عام للوظائف والمرتبات على أن تقترح

كل شركة جدول الوظائف الخاصة بها ومرتباتهم بما يوائم أوضاعها فى حدود الجدول الأساسى الوارد باللائحة .

٦ – اعتبار المرتب لكل فئة موحداً فى جميع الشركات على أن يترك لكل شركة أن تقترح تنظيماً لأعمالها فى حدود درجات هذا الجدول وإلغاء قواعد ونظم إعانة غلاء المعيشة .

٧ – إثارة الحوافز الفردية بالتشجيع المادى المجزى وذلك بمنح مكافآت تشجيعية وعلاوات استثنائية حسب الأحوال لمن يؤدى خدمات ممتازة أو بحوث تساعد على زيادة الإنتاج ... الخ

٨ – تقرير حق العاملين فى العلاوات الدورية السنوية متى حققت الشركة أرباحاً أو حققت أهدافها ، وعدم منح هذه العلاوات إذا رأى مجلس إدارة الشركة أن الشركة لم تحقق أرباحاً وذلك حماية لها من التدهور المالى وحثا للعاملين على الجد والعمل لتحقيق أرباحا مستقبلا .

٩ – إيجاد التناسق بين الشركات التى تتبع مؤسسة واحدة وبين الشركات فى جملتها فتعتمد القواعد التنظيمية لكل شركة من مجلس إدارة المؤسسة المختصة ويقوم الوزير بدوره فى إيجاد التناسق بين الشركات عن طريق اعتماده لقرارات مجالس إدارة المؤسسات المختلفة .

١٠ – التزام معظم الأحكام الخاصة بتعيين موظفى الحكومة والمؤسسات العامة وغيرها من الأحكام الخاصة بهم بالشركات . حتى تكون اللائحة مرجعاً أساسياً يرجع إليه فى كل ما يتعلق بالعاملين بالشركات .

وبذلك يمكن القول أن اللائحة الجديدة قد سارت خطوات واسعة نحو مساواة العاملين بالشركات بموظفى الحكومة فى كثير من الأحكام ، وقد تأكد هذا التقارب بين الفئتين باتجاه النيـــة إلى سريان أحكام اللائحة على العاملين بالمؤسسات العامة مما لا يستبعد معه سريان أحكامها فى المستقبل على موظفى وعمال الحكومة ، وقد كانت هذه الخطوات لازمة تمشياً مع سياسة الدولة الاشتراكية،

وتحقيقاً للعدالة الاجتماعية ، وحماية للعاملين بهذه الشركات بوضع نظام ثابت وقواعد تنظيمية موحدة حتى يطمئن كل منهم على حقوقه ومستقبله وليعرف التزاماته وواجباته ، فينصرف لأداء عمله المنوط به بدقةوإخلاص وليساهم بأمانة فى بناء المجتمع الاشتراكى العربى ولتتوافر الجهود بصدق فى الإنتاج والتصنيع بدلا من ضياع الوقت فى بحث المنازعات والمطالبة بالحقوق المتنازع عليها .

ومهما كانت الاعتراضات التى وجهت إلى هذه اللائحة فإنه لا يمكن إغفال الأهداف الكبيرة التى تحققها ، وربما جاءت أغلب هـــذه الاعتراضات نتيجة لمحاولات التطبيق العملى لها والاجتهاد فى تفسير أحكامها .

ولهذا فإننا فى محاولتنا تفسير هذه اللائحة إلى حد ما وبما نقدمه من حلول لبعض من مصاعب التطبيق والمشكلات العملية التى تواجه القائمين على تنفيذها إنما نحس بأن من حق العاملين علينا أن تكون هذه المحاولةعلى الطريق مع الجهود الأخرى حتى تنمى الوعى بين العاملين فيقفون على ما لهم من حقوق ويلتزمون بما عليهم من واجبات ، إلى جانب عرض لأبواب اللائحة حتى تعم الفائدة .

النطاق الزمانى للائحة :

تنص المادة الثالثة من القرار الجمهورى بإصدار اللائحة على أن ينشر هـذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

وقد نشر هذا القرار فى العدد ٣٠٢ من الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٦٢/١٢/٢٩ وبالتالى يبدأ العمل بأحكام اللائحة اعتباراً من هذا التاريخ، ولما كانت أحكام اللائحة فيما يتعلق بالمرتبات والعلاوات والترقيات يتوقف تطبيقها على إتمام هذا التعادل وبالتالى فإن سريان أحكام اللائحة فى هذا الشق يعتبر موقوفا إلى أن يتم التعديل ولكن ليس معنى ذلك أن تلغى الشركات النظم والأحكام السارية فيها بالنسبة للعلاوت والترقيات استناداً إلى أن أحكام اللائحة غير معمول بها فى هذا الشأن ، لأن القاعدة العامة تقضى بأن لا إحلال حيث لا تكون قواعد النظم الجديدة

سارية بمعنى أن تظل أحكام النظم القديمة قائمة إلى أن يعمل بأحكام النظام الجديد الذى يحل محله ، لأن استمرار الحياة فى الشركة يحتم ألا تجمد وضعها وتغل يدها بغير نظام يحكم العاملين فيها فى فترة ما — أياً كانت .

لذلك فإنه من وجهة النظر العادلة نرى استمرار الشركة فى العمل بنظمها فيما يتعلق بالعلاوات والترقيات إلى أن تصدر القرارات المنشأة لها من السلطة المختصة ، خاصة وأن اللائحة لم تشتمل على نص يمنع إجراء الترقيات أو منح العلاوات — ويؤيد هذا الرأى — أنه صدرت تعليمات إلى الشركات التابعة للمؤسسات العامة لصرف المنح السنوية المستحقة عن عام ١٩٦٢ للعاملين بها .

ولوائح الشركات تصور روح الإدارة ونظرتها للعلاقة بينها وبين عمالها ، وتتضمن لوائح العمل أهم القواعد المنظمة لعلاقات العمل ، وتشمل شروط التوظف وإجراءات التعيين وتحديد الأجر ومصروفات السفر وساعات العمل وقواعد الأجازات والخدمات التى تقدم للعاملين وواجبات العامل وإجراءات التأديب وغيرها من الأمور التى تؤدى معرفتها إلى استقرار العلاقات ، فإن معرفة العامل لنظام العمل بمصنعه يوفر الكثير من الوقت والجهد والمناقشات التى لا طائل منها .

وينص القانون على أن للعامل أن يحصل على ما تتضمنه اللوائح بالشركة من حقوق أو ما تضمنته القوانين أيهما أسخى بالنسبة له ، وتتولى مجالس إدارة الشركات وضع اللوائح الخاصة بالعاملين فيها .

وفى الشركات التابعة للقطاع العام تنظم لائحة العاملين بهذه الشركات العلاقة بين الشركات وعمالها ، ويتولى مجلس الإدارة فى الشركة إصدار القرارات المنظمة للعمل فى حدود هذه اللائحة . واللوائح التى تصدرها مجالس الشركات التابعة للقطاع العام تعتمد من مجلس إدارة المؤسسة التى تتبعها هذه الشركات .

أهم شروط صياغة اللائحة :

١ — يجب أن تكون اللوائح مصاغة بلغة واضحة سهلة ، وأن يعطى

الاهتمام للمعنى واللفظ معا حتى لا تخلق ثغرات للتفسيرات أو التعقيدات أو المســـاومة .

٢ — من الضرورى الابتعاد عن الألفاظ ذات المعانى العامة أو المبهمة أو التى تحمل أكثر من معنى .

٣ — تعطى عناية وافية لحقوق العامل فى اللائحة مساوية للعناية فى إبراز حقوق الإدارة .

٤ — ويجب أن تبرز اللائحة خطوط السلطة والمسئولية للأعمال الرئيسية بحيث تتضح مسئولية كل إدارة أو وحدة عن العمل المكلفة به .

٥ — ويجب أن ينظر دائماً للوائح على أنها أدوات للدفع والإنتاج وليست أدوات للتعقيد والتعطيل .

وإعلان اللوائح يجب أن يتم فى أماكن متعددة وظاهرة يسهل الرجوع إليها ويجب أن توطن الإدارة نفسها على إعادة النظر فى لوائحها ، كلما تطلبت ظروف العمل ذلك حتى يمكنها مسايرة التغيرات والظروف .

« نظام العاملين بالشركات »

الباب الأول — أحكام عامة :

مادة ١ — يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لأحكام هـــذا النظام أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة يكون أكثر سخاء بالنسبة لهم ويعتبر هذا النظام جزءاً متمما لعقد العمل .

مادة ٢ — يجب أن يتضمن العقد المبرم بين الشركة والعامل النص على أن تعتبر أحكام هذه اللائحة والتعليمات التى تصدرها الشركة فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً متمما للعقد المبرم بين الشركة والعامل .

مادة ٣ — تنشأ فى كل شركة لجنة أو أكثر لشئون الأفراد وتشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها وتكون قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذى منه الرئيس ، ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس المستخدمين بالشركة أو من يقوم بأعماله دون أن يكون له صوت معدود .

وينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون الأفراد . ويجب أن تشتمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة ، وما دار من مناقشات والقرارات التى اتخذتها اللجنة والأسباب التى بنيت عليها ، ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

مادة ٤ — تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى تعيين ونقل وندب وإعارة وترقيات وعلاوات العاملين لغاية المستوى الذى يحدده مجلس إدارة الشركة . وهذا علاوة على مايرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون ومشاكل هذه الفئات .

الباب الثانى — تعيين العاملين :

مادة ٥ — يشترط فيمن يعين فى الشركة ما يأتى :

١ — أن يكون متمتعاً بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول التى تعامل الجمهورية العربية المتحدة بالمثل .

٢ — أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

٣ — ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره .

٤ — أن يجتاز بنجاح الاختبارات التى قد يرى مجلس إدارة الشركة إجراءها .

٥ ـ أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التى تحددها الشركة .

٦ ـ أن يكون حاصلا على المؤهل العلمى أو الخبرة التى يتطلبها العمل .

مادة ٦ ـ يجوز تعيين موظفى الحكومة والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها فى وظائف الشركة بأجور تجاوز مرتباتهم الأصلية فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركة التابعة لها بما لايزيد على ١٠ ٪ من مرتباتهم إذا تم التعيين خلال سنتين من تاريخ تركهم الخدمة .

مادة ٧ ـ فيما عدا من نص عليهم فى المادة السابقة ، لايجوز التعيين رأساً فى وظيفة من الفئة السادسة فما فوقها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك لصالح الإنتاج ولا مكان الإفادة من ذوى الكفاءة والخبرة الخاصة ، ويكون التعيين فى هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على طلب مجلس إدارة الشركة وموافقة مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ٨ ـ يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ثلاثة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته فى خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذى يقرره مجلس إدارة الشركة .

الباب الثالث ـ المرتبات والمكافآت :

مادة ٩ ـ مع عدم الإخلال بأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٢/٢٦٢ يحدد أجر العامل عند تعيينه بالحد الأدنى المقرر بجدول ترتيب الأعمال .

مادة ١٠ ـ يجوز تقدير بدل طبيعة عمل للعاملين بالشركة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص .

مادة ١١ ـ يجوز تقرير بدل تمثيل للعاملين بالشركة وبحد أقصى قدره ١٠ ٪ من الأجر الأصلى وذلك وفقاً للأسس والقواعد التى يضعها مجلس إدارة الشركة

على أن يعتمد هذا القرار من الوزير المختص وبعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة التى تتبعها الشركة .

مادة ١٢ - يمنح العاملون الذين يعملون خارج الجمهورية الرواتب الإضافية التى يحددها مجلس إدارة الشركة على أن يعتمد هذا القرار من الوزير المختص وبعد موافقة مجلس إدارة المؤسسة التى تتبعها الشركة .

مادة ١٣ - يجوز لمجلس إدارة الشركة منح مكافآت تشجيعية للعامل الذى يؤدى خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا تساعد على زيادة الإنتاج أو المبيعات أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة منه على أن يعتمد قرار مجلس إدارة الشركة من مجلس إدارة المؤسسة التى تتبعها الشركة إذا زادت المكافأة للعامل على ١٠٠ جنيه فى السنة .

مادة ١٤ - يجوز لمجلس إدارة الشركة منح علاوة استثنائية واحدة خلال السنة المالية الواحدة للعامل الذى يبذل جهداً خاصاً يحقق للشركة ربحاً أو اقتصاداً فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج ، ولا يغير منح العلاوات الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوة العادية .

الباب الرابع - تقارير النشاط :

مادة ١٥ - ينشأ لكل عامل ملف تحفظ فيه البيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلا بعمله .

مادة ١٦ - يقدم عن كل عامل تقرير سنوى شامل لإنتاجه وسلوكه ويكون تقدير الكفاية بدرجة :

(ممتاز — جيد — مقبول — ضعيف)

مادة ١٧ - يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا أعضاء مجلس الإدارة .

مادة ١٨ ـ بعد التقرير كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ، ويعرض التقرير على لجنة شئون الأفراد لتقدير درجة الكفاية التى تراها .

مادة ١٩ ـ يخطر العامل المقدم عنه تقرير بدرجة مقبول أو ضعيف بهذا التقرير ويجوز توضيح أسباب هذا التقرير مشافهة ، وله حق التظلم من هذا التقرير فى مدة لاتجاوز أسبوعين إلى مجلس إدارة الشركة للبت فيه .

ويجوز نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مقبول أو ضعيف إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده ، وفى جميع الحالات إذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس إدارة الشركة .

الباب الخامس ـ الترقيات والعلاوات :

مادة ٢٠ ـ تكون الترقية إلى وظائف الفئات من السادسة إلى الأولى بالاختيار على أساس الكفاءة ، على أن تؤخذ التقارير الدورية فى الاعتبار ، فإذا تساوت الكفاءة يرقى الأقدم ، وفيما عدا هذه الوظائف من الفئات تكون الترقية بالأقدمية فى حدود ٧٥ ٪ وبالاختيار فى حدود ٢٥ ٪ من هذه الوظائف .

مادة ٢١ ـ يمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى أول مربوط الفئة المقررة لوظيفة أو علاوة واحدة من علاوات الفئة المرقى إليها أيهما أكبر .

مادة ٢٢ ـ لايجوز النظر فى ترقية العامل إلى وظيفة أعلى إذا كان محالا إلى النيابة العامة أو النيابة الإدارية بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة أو من مدير الشركة على أن تبقى الوظيفة المذكورة شاغرة لمدة أقصاها سنة ، فإذا ثبتت براءته أمكن النظر فى ترقيته إليها .

مادة ٢٣ ـ يجوز للسلطة المختصة بالتعيين أن تعهد إلى أى عامل بها عمل أعلى وذلك لمدة لاتجاوز سنة قابلة للتجديد .

مادة ٢٤ — يقرر مجلس إدارة الشركة فى ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة إلى جميع العاملين فى الشركة . وذلك فى ضوء المركز المالى للشركة ، وما حققته من أهداف . كما يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة فى الفئات العليا عنها فى الفئات التى تقل عنها ، ويتعين فى جميع الأحوال اعتماد قرار مجلس إدارة الشركة من مجلس إدارة المؤسسة ، وتمنح العلاوات الدورية السنوية فى أول يناير من كل عام .

مادة ٢٥ — يشترط فى الترقية أو منح العلاوة أن يكون العامل حاصلا على تقدير مقبول على الأقل فى متوسط التقارير الدورية لآخر سنة ، وأن يكون قد مضى على تعيينه فى خدمة الشركة سنة كاملة بما فيها فترة الاختبار .

مادة ٢٦ — لكل عامل حق تقديم اقتراحات تتصل بنشاط الشركة ، ويجوز منح مكافأة للمقترح فى حالة قبول العمل باقتراحه .

مادة ٢٧ — تكون الاختراعات التى يبتكرها العامل أثناء تأدية أعماله أو بسببها ملكا للشركة فى الحالات الآتية :

١ — إذا كان الاختراع نتيجة لتجارب كلف بها

٢ — إذا كان داخلا فى نطاق واجبات العمل .

الباب السادس — النقل والندب والإعارة والبعثات :

مادة ٢٨ — يجوز نقل العامل أو ندبه من جهة إلى أخرى أو من عمل إلى آخر فى المستوى ذاته سواء كان ذلك داخل الشركة أو إلى شركة أخرى ، ويتم ذلك بالنسبة لشاغلى الوظائف الرئيسية بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

وبالنسبة للوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين فى كل من الشركتين ، كما يجوز ندب العامل من مجلس إدارة المؤسسة المختصة ، وبالنسبة للوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة ٢٩ – تكون إعارة أى عامل بالشركة بموافقة الجهة المختصة بالتعيين ، وتكون مدة الإعارة عاماً واحداً قابلة للتجديد لمدة أقصاها ثلاث سنوات .

مادة ٣٠ – يصدر قرار من المجلس التنفيذى بنظام البعثات والأجازات الدراسية بالنسبة إلى العاملين بالشركات يتضمن على الأخص كيفية اختيار المبعوثين ومعاملتهم المالية وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم والضمانات التى تكفل الاستفادة بهم فى خدمة الشركة بعد عودتهم .

الباب السابع – مواعيد العمل والاجازات :

مادة ٣١ – تحديد مواعيد العمل (صيفاً وشتاء) بقرار من رئيس مجلس الإدارة أومن ينيبه .

مادة ٣٢ – يعتمد رئيس مجلس إدارة الشركة نظاما لإثبات حضور العاملين وانصرافهم .

مادة ٣٣ – يحدد مجلس إدارة الشركة أيام العمل فى الأسبوع وساعاته وفقاً لمقتضيات العمل .

مادة ٣٤ – تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين ، وتدخل العطلات الرسمية ضمن مدةالإجازة إذا تخللتها .

مادة ٣٥ – يخضع مجلس الإدارة للقواعـــد الخاصة بالأجازات السنوية والأجازات المرضية والعرضية على أن تعتمد هذه القواعد من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

مادة ٣٦ – تحدد مواعـــيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختص .

مادة ٣٧ – يجوز للعامل أن يطلب كتابة من الشركة تأجيل مازاد على ستة

أيام من إجازته الاعتيادية إلى السنة التالية لاستحقاقها إذا كانت مبررات الطلب وظروف العمل تسمح بذلك .

مادة ٣٨ - يجوز منح العاملين الذين يلتحقون بالعمل خلال العام إجازة اعتيادية بنسبة مدة خدمتهم بشرط أن يكونوا قد أمضوا فترة الاختبار المقررة.

مادة ٣٩ - يحرر العامل طلب الأجازة مبينا به مـــدة الأجازة المطلوبة وعنوانه خلالها على ألا يقوم بالإجازة إلا بعد موافقة مدير الإدارة المختص كتابة ، كما يحرر العامل عند عودته إقرارا بذلك .

مادة ٤٠ - لايجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال إجازته السنوية ، وإذا ثبت للشركة اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر كان لها أن تحرمه من أجره مدة الإجازه أو تسترد مادفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٤١ - يضع مجلس الإدارة نظام للعلاج الطبي للعاملين يراعى فيه أحكام القانون وطبيعة العمل وظروفه .

مادة ٤٢ - يحدد مجلس الإدارة شروط تمتع عمال الشركة وعائلاتهم بمزايا الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية التى تقدمها الشركة .

مادة ٤٣ - يصرح بالإجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية التى تحددها الشركة بعد توقيع الكشف على المريض . فإذا اضطر المريض لظروف قهرية إلى عرض نفسه على طبيب خارجي ، جاز لطبيب الشركة اعتماد الاجازة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجي إلا إذا لم يقم طبيب الشركة بزيارة المريض أثناء المرض ، وفى هذه الحالة تعتمد شهادة الطبيب الخارجي .

ماده ٤٤ - إذا جاوزت مدة الغياب بسبب المرض مجموع الأجازات المرضية المستحقة للعامل ، جاز خصم مدة الزيادة من الاجازة الاعتيادية أو من المرتب طبقاً لتقدير الشركة فى كل حالة .

مادة ٤٥ - العامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى طبيب الشركة منعه من مزاولة أعماله ينقطع عن عمله المدة التي يقررها الطبيب ، ولا تحسب مدة انقطاعه من إجازته ويصرف مرتبه عنها .

مادة ٤٦ — تطبق فى إجازات الحمل والوضع للعاملة أحكام القانون ١٩٥٩/٩١ المشار إليه .

مادة ٤٧ — تسرى على العاملين بالنسبة لأجازات إصابات العمل وأمراض المهنة الأحكام التى ينص عليها القانون رقم ١٩٥٩/٩٢ المشار إليه .

مادة ٤٨ — كل عامل لا يعود مباشرة بعد انتهاء مدة إجازته أياً كانت هذه الإجازة يحرم من أجرة عن مدة غيابه . مع عدم الإخلال بحق الشركة فى مجازاته إدارياً ، ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس إدارة الشركة أن يقرر عدم حرمانه من أجره إذا أبدى أعذاراً مقبولة .

مادة ٤٩ — يجوز لمجلس الإدارة منح العامل الراغب فى آداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس إجازة ويحدد القرار الصادر بذلك مدة الإجازة وشروطها على ألا تمنح هذه الإجازة سوى مرة واحدة طوال مدة خدمة العامل .

مادة ٥٠ — يصدر قرار من المجلس التنفيذى بالقواعد الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر بالنسبة للعاملين بالشركات .

الباب الثامن - الواجبات والجزاءات :

مادة ٥١ - على العامل مراعاة ما يأتى .

١ — مواعيد العمل .

٢ — عدم التغيب عن العمل إلا بإذن كتابى من رئيسه المسئول .

٣ — تأدية العمل المنوط به بدقة وأمانة وتخصيص وقت العمل الرسمى لأداء واجبه .

٤ — المحافظة على أموال الشركة وممتلكاتها محافظته على أمواله الخاصة .

٥ — إبلاغ الشركة بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

٦ — إبلاغ الشركة بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه .

٧ — عدم الاحتفاظ بأصل أى ورقة من الأوراق الخاصة بالعمل .

٨ — عدم الإفضاء بمعلومات عن المسائل التى ينبغى أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة ويظل الالتزام بالكتمان قائماً بعد انتهاء الخدمة .

مادة ٥٢ — يحظر على العامل :

١ — أن يجمع بين عمله وبين أى عمل آخر يؤديه إذا كان من شأن هذا العمل أن يؤدى إلى الإخلال بوظيفته أو لا يتفق مع مقتضياتها .

٢ — أن يؤدى أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن خاص من رئيس مجلس إدارة الشركة وذلك فى حدود القانون .

٣ — أن يزاول بإسمه الأعمال التجارية .

٤ — قبول أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أى نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .

٥ — أن يشترك فى تأسيس شركات تمارس نفس نشاط الشركة التى يعمل بها .

مادة ٥٣ — كل عامل يخالف أحكام هذه اللائحة أو التعليمات أو الأوامر الصادرة إليه من الشركة أو من رؤسائه أو يخرج على مقتضى الواجب فى أداء عمله يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بالحق فى إقامة الدعوى المدنية والجنائية عند الاقتضاء .

مادة ٥٤ — الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .

٤ — الحرمان من العلاوات أو الترقى أو تأجيل العلاوات .

٥ — الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة كلها .

مادة ٥٥ — يضع مجلس إدارة الشركة نظاما داخليا للتحقيق يكفل تهيئة الفرصة للعامل لإبداء أقواله فيما ينسب إليه .

الباب التاسع - انتهاء الخدمة :

مادة ٥٦ — مع مراعاة أحكام القانون ١٩٥٩/٩١ المشار إليه تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ — بلوغ السن المقررة قانوناً لترك الخدمة .

٢ — عدم اللياقة للخدمة صحياً .

٣ — الفصل .

٤ — الاستقالة .

٥ — فقد جنسية الجمهورية العربية المتحدة أو انتفاء شروط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

٦ — الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

٧ — الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة .

٨ — انتهاء العقد محدد المدة

٩ — الوفاة .

مادة ٥٧ — لا يجوز مد مدة خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا بقرار من مجلس الإدارة بشرط أن تدعو حاجة العمل إليه وتثبت لياقته طبياً .

مادة ٥٨ - تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية التى تحددها الشركة وذلك مع عدم الإخلال بما ورد فى المادة ٨١ من القانون ١٩٥٩/٩١

المشار إليه ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاد إجازته المرضية والاعتيادية ، مالم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازته .

مادة ٥٩ — على العامل الذى يرغب فى الاستقالة تقديم استقالته كتابة خالية من أى قيد أو شرط مع مراعاة مهلة الإنذار القانونى ، وأن يستمر فى تأدية عمله بانتظام خلال هذه المهلة .

مادة ٦٠ - يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذى انتهت فيه خدمته ، على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحياً يستحق المرتب كاملا أو منقوصاً لغاية تاريخ انتهاء إجازته المرضية والاعتيادية أو إنهاء خدمته بناء على طلبه .

مادة ٦١ - إذا حكم تأديبياً على العامل وكان موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل .

مادة ٦٢ - إذا توفى العامل وهو بالخدمة ، يصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر شامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى عشرة جنيهات ، وذلك فضلا عن مرتب الشهر الذى توفى فيه كاملا والشهرين التاليين فى المواعيد المقررة لصرف المرتبات .

الباب العاشر - أحكام انتقالية وختامية :

مادة ٦٣ - يضع مجلس إدارة كل شركة جدولا بالوظائف والمرتبات الخاصة بالشركة فى حدود الجدول المرافق ، ويتضمن الجدول وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها ، والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وتقييمها وتصنيفها فى فئات .

ويعتمد هذا الجدول بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة ويكون المرتب المقرر لرئيس مجلس إدارة الشركة هو أعلى مرتب فى الشركة .

مادة ٦٤ - تعادل وظائف الشركة بالوظائف الواردة فى الجدول المشار إليه بالمادة السابقة خلال مدة لا تجاوز ستة شهور من تاريخ العمل بهذا القرار .

ولا يترتب على حصول العامل على الأجر الذى يمنح له بالتطبيق لأحكام هذه اللائحة الإخلال بالترتيب الرئاسى للوظائف طبقا للتنظيم الإدارى فى كل شركة ، ويصدر بهذا التعادل قرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة بناء على اقتراح مجلس إدارة الشركة ، ولا يسرى هذا القرار إلا بعد التصديق عليه من المجلس التنفيذى ، ويمنح العاملون المرتبات التى يحددها القرار الصادر بتسوية حالاتهم طبقا للتعادل المنصوص عليه اعتباراً من أول السنة المالية التالية ، ومع ذلك يستمر العاملون فى تقاضى مرتباتهم الحالية بما فيها إعانة الغلاء ، وذلك بصفة شخصية حتى تتم تسوية حالاتهم طبقا للأحكام السابقة . على أنه بالنسبة للعاملين الذين يتقاضون مرتبات تزيد على المرتبات المقررة لهم بمقتضى التعادل المشار إليه فيمنحون مرتباتهم التى يتقاضونها فعلا بصفة شخصية على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه العامل فى المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

مادة ٦٥ — يتعين على مجلس إدارة الشركة أن يراعى عند تطبيق أحكام هذه اللائحة ألا يؤدى ذلك إلى أية زيادة فى النسبة المئوية للمصاريف الإدارية للشركة .

مادة ٦٦ — يجوز تعيين عاملين لأعمال مؤقتة أو عرضية سواء من المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو الأجانب .

ويضع مجلس إدارة الشركة القواعد التى تسرى فى هذا الشأن مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب على أن تعتمد هذه القواعد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

الفصل السادس

- مقدمة عن لائحة العاملين بالقطاع العام ـ القرار الجمهورى ٣٣٠٩/١٩٦٦.
- القرار الجمهورى ٦٧/١٩٥٧ بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية.
- القانون ١٩/١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة.
- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٣/١٩٦١ بشأن تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية.
- القانون ٣٤/١٩٦٤ بشأن إضافة حكم جديد إلى قانون العمل ٩١/١٩٥٩ لرعاية العمال المرضى بالدرن والجذام والأمراض العقلية والأمراض المزمنة.
- القانون ١/١٩٦٢ بشأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش.
- قرار رئيس الجمهورية ٣٢٣١/١٩٦٥ فى شأن تنظيم البدلات والأجور والمكافآت.

وأخيراً ، تعديل بعض أحكام نظام العاملين بالقطاع العام.

« مقدمة عن لائحة العاملين بالقطاع العام »

« القرار الجمهورى ١٩٦٦/٣٣٠٩ »

عملا بالمادة ٧ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام والتى تنص على أن : —

«لرئيس الجمهورية أن يصدر قراراً بتنظيم جميع أوضاع العاملين فى المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها» .صدر القرار الجمهورى ١٩٦٦/٣٣٠٩ وأخذ فى الاعتبار ما يأتى :

رفع مستوى أجهزة الدولة فى ضوء :

١ — ما أخذته الحكومة على عاتقها من رفع مستوى أجهزة الدولة وتذليل الصعوبات التى تعوق تحقيق الخطة الاقتصادية وتوفير الإمكانيات التى تؤدى إلى إنجازها .

٢ — تنفيذ التوصيات التى انبثقت عن مؤتمرى الإنتاج والإدارة والتى تؤدى إلى رفع الكفاية الإنتاجية والإنتاج .

٣ — معالجة الثغرات ونقط الاختناق التى تكشف عنها التطبيق العملى للائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ .

توسيع سلطات مجالس الإدارة :

وقد استهدف النظام الجديد تحقيق واستحداث مايلى :

أولا : توسيع سلطات رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية، والتحلل من نظام المركزية وتشمل مايلى :

١ ـ إطلاق سلطاتهم فى تعيين العاملين من الفئة السادسة حتى الفئة الثالثة وفقا للقواعد التى يضعها مجلس الإدارة بعد أن كان يتم عن طريق القرار الجمهورى ـ أما العاملون بالفئة الثانية فيتم تعيينهم بقرار من الوزير المختص

٢ ـ ولهم حق المكافآت التشجيعية والعلاوات الاستثنائية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو مخترعات تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو زيادة التصدير ـ ورفعت القيود التى ترد على حقهم فى هذا الصدد .

٣ ـ رفع كافة القيود عن التشغيل الإضافى لإمكان زيادة الإنتاج وتحقيق أهداف الخطة .

تشجيع الحوافز الايجابية لتحقيق أهداف الانتاج :

ثانياً : تنمية وتشجيع الحوافز الإيجابية لتحقيق أهداف الإنتاج وزيادته وذلك بأن :

١ ـ أوجب وضع نظام للحوافز يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية المعادلة للإنتاج ومستوى الأداء .

٢ ـ ربط منح العلاوات السنوية وصرف بدل التمثيل بما يتحقق من أهداف .

ثالثاً : معالجة مشكلتى التمارض والتغيب دون إذن مع سرعة توقيع الجزاء وفاعليته .

للقضاء على ظاهرة التمارض أوجب النظام إيفاد طبيب من قبل الوحدة الاقتصادية لزيارة المريض فى مسكنه ويكون قراره نهائيا ومنح سلطات واسعة لرؤساء مجالس الإدارة باعتبار ذلك إخلالا خطيراً بواجبات العمل .

رفع الكفاية الانتاجية :

رابعا : رفع الكفاية الإنتاجية لزيادة الإنتاج بادخال نظام مراكز التدريب بالوحدات الاقتصادية واستحداث نظام المراقبة وتقييم الأداء بأن :

١ ـ أوجب وضع نظام مراكز التدريب بالوحدات الاقتصادية سواء بالنسبة الأفراد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم مع اختيار الاخصائيين فى التدريب من أكفأ العناصر .

٢ ـ أوجب وضع نظام للرقابة والمتابعة وتقييم الآداء وماتحقق من أهداف وفقا لمعايير محددة .

٣ ـ نص على وجوب وضع هيكل تنظيمى وجدول مقررات وظيفية وميزانية سنوية تقديرية للوظائف والأجور وفقا للخطة وحاجة العمل والإنتاج .

تنظيم أوضاع العاملين.

خامسا : تنظيم أوضاع العاملين على ضوء التطبيق العملى اللائحة الملغاة ، وماتكشف عنه من ثغرات ونقط اختناق بأن :

١ ـ تيسير إجراءات تعيين العاملين ومنحها لرئيس مجلس الإدارة فيما عدا العاملين من الفئة الأولى الذين يتم تعيينهم بقرار جمهورى ، ومن الفئة الثانية من الوزير المختص .

٢ ـ أجاز تحديد أجر العامل بما يجاوز أول مربوط الفئة على ضوء الخبرات التى توافرت فى العامل دون تطلب صدور قرار جمهورى بذلك .

٣ ـ تنظيم أوضاع العاملين بالقطعة أو بالعمولة على وجه يحقق زيادة الإنتاج ويوفر لهم الكثير من الضمانات ويحدد وضعهم الوظيفى .

٤ ـ تنظيم نقل العاملين وندبهم على وجه يوفر الحماية لهم ويحقق للقطاع العام توافر الخبرات التى يحتاج إليها من الجهات الأخرى .

٥ ـ إجازة منح إجازة خاصة للزوج إذا رخص لزوجته بالسفر للخارج لأكثر من سنة إبقاء على الروابط العائلية وعملا على تحقيق المساواة بين العاملين بالقطاع العام والعاملين المدنيين بالدولة .

٦ ـ تنظيم إيفاد العاملين فى بعثات أو منح دراسية أو إجازات دراسية أو بعثات تدريبية وفقا لاحتياجات العمل .

٧ ـ خول هذا النظام من تجاوز سن الخمسين من العاملين الحق فى الحصول على إجازة سنوية لمدة شهر كامل .

حماية العاملين وحقوقهم :

سادسا : حماية العاملين وحقوقهم باستحداث مجموعة من الضمانات الأساسية بأن :

١ ـ توسيع تشكيل لجان العاملين لتمثيل كافة العناصر .

٢ ـ قصر سلطة توقيع الجزاءات التى تزيد عن الخصم والإيقاف على المحاكم بعد أن كان توقيعها من اختصاص رئيس مجلس الإدارة ، وبهذا تتوافر ضمانات واسعة للعاملين .

٣ ـ تخويل العاملين لأول مرة حق طلب إلغاء قرارات الجزاءات أمام المحاكم الادارية ومايصاحب هذا من ضمانات وحماية للعاملين .

٤ ـ إباحة التظلم من الجزاءات أمام مجلس إدارة الشركة باعتباره سلطة أعلى ويكفل تشكيل المجلس حماية حقوق العاملين عند البت فى هذه التظلمات .

٥ ـ حماية مصالح العاملين المحالين إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية الجائز ترقيتهم بحجز إحدى الفئات الوظيفية لمدة سنة حتى لا يضاروا بطول إجراءات المحاكمة .

٦ ـ منعا للتضارب فى الفتاوى المتعلقة بشئون العاملين قصرت سلطة الإفتاء فيها على مجلس الدولة باعتباره الجهة ذات الاختصاص الأصيل بشئون الفتوى .

٧ ـ تخويل العاملين حق التخلص من آثار العقوبات السابقة وبدء صفحة وظيفية جديدة لا تتأثر بما ارتكبه العامل من أخطاء فى الماضى متى كان سلوكه فى العمل يسمح بذلك باستحداث نظام لمحو العقوبات التأديبية .

مبدأ تكافؤ الفرص :

سابعاً : الأخذ بمبدأ تكافؤ الفرص والمســـــاواة بالنسبة للمتقدمين لشغل الوظائف بأن :

يقوم مجلس الإدارة بتحديد طريقة الإعلان عن الوظائف الخالية والبيانات الخاصة بالوظيفة وكذلك أحكام الامتحان عملا على إتاحة الفرص المتساوية أمام الجميع المتقدمين لشغل الوظائف ومنعا من تداخل المصالح الفردية والأهواء .

اللوائح وتقييم الوظائف :

لائحة العاملين بالشركات :

كانت الشركات فى ظل القطاع الخاص تقوم بتطبيق نظم وظيفية متعددة تتفاوت فى مبادئها وأهدافها وترتكز فى غالبيتها على المفهوم الشخصى فى معالجة شئون الخدمة، الأمر الذى أدى إلى تباين واضح فى أوضاع العاملين وقد ظهر هذا التباين بشكل كبير بعد أن قامت الدولة بخلق قطاع عام ضمت إليه الجزء الأكبر من وحدات الإنتاج فى شتى المجالات .

ولما كان هذا التفاوت فى المعاملة يتنافى مع أهداف المجتمع الاشتراكى فى تحقيق العدالة وتهيئة الفرص المتكافئة لجميع العاملين فقد كان لزاما أن تصدر لائحة موحدة تعمل على إزالة التفرقة بين طوائف العاملين فى هذا القطاع ، ولذلك فقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ ، بلائحة العاملين بالشركات لتنظيم

شئون العاملين من أجور وتعيينات وترقيات وتنقلات وغيرها تم أعقبه القرار الجمهورى رقم ١٩٦٦/٣٣٠٩ الذى عالج الثغرات ونقاط الاختناق وتمشى مع المرحلة الجديدة وذلك فى ضوء ما تكشف عنة التطبيق .

العاملون بالمؤسسات العامة :

على أنه حتى ذلك الوقت كان العاملون بالمؤسسات العامة التى تشرف على هذه الشركات يعاملون بقوانين ولوائح مختلفة تفرق فى معاملتهم ونظراً لأن طبيعة العمل بالشركات والمؤسسات التى تشرف عليها متشابهة ، والعاملون فى كليهما يباشرون نفس التخصص الفنى والاقتصادى المتعلق بشئون الإنتاج ، ورغبة فى إزالة الفوارق بين العاملين فى قطاع واحد وتحت ظروف واحدة لتحقيق أهداف مشتركة فقد رؤى ضرورة توحيد المعاملة لجميع العاملين فى المؤسسات العامة والشركات التابعة لها .

وتحقيقا لهذا الغرض صدر القرار الجمهورى رقم ١٩٦٣/٨٠٠ بإصدار نظام العاملين بالمؤسسات العامة مقرراً سريان أحكام لائحة العاملين بالشركات على العاملين بالمؤسسات العامة ، وبذا تم توحيد النظم الخاصة بشئون الخدمة وبأجور العاملين على نطاق القطاع بأكمله الذى أصبح يضم ٤٦ مؤسسة عامة تشرف على ٤٠٩ شركة ثم صدر القرار الجمهورى رقم ١٩٦٦/٣٣٠٩ مكملا لهذا التوحيد .

نظام تقييم الوظائف :

ومن أهم المبادئ التى أقرتها اللائحة الأخذ بنظام تقييم الوظائف ، وهو نظام متطور يعالج شئون الخدمة على أسس موضوعية إذ يجعل من العمل الأساس الذى تقام عليه علاقة منطقية مع الأجر الذى يدفع لقاء أداء هذا العمل ومع مطالب التأهيل اللازمة لهذا الأداء .

وهذا يعنى أن أجر الوظيفة يكون على قدر صعوبة وأهمية واجباتها ومسئولياتها وبذلك تتساوى الأجور إذا تساوت الوظائف فى معدل صعوبة وأهمية

واجباتها ومسئولياتها وتتفاوت بنسبة تفاوتها فى هذه الصعوبة والأهمية ، ومن ناحية أخرى فإن الدراسة التحليلية لواجبات ومسئوليات الوظائف تهدى إلى مايتطلبه أداؤها من معارف وخبرات وقدرات وصفات شخصية ينبغى توفرها فيمن يقوم بالأداء ، وبذلك يمكن وضع أنسب الأشخاص فى الوظائف التى تؤهلهم قدراتهم للقيام بأعبائها ، وفى هذا ارتفاع بالإنتاجية وكفاية الأداء .

الإطار العام لنظام تقييم الوظائف :

لكى يكون نظام تقييم الوظائف أداة فعالة فى معالجة شئون العاملين على أسس سليمة ينبغى أن يسير فى مراحل ثلاث متعاقبة هى :

١ - مرحلة إنشاء النظام : وهـذه المرحلة تحدد واجبات ومسئوليات الوظائف وتوصف وصفاً تحليلياً دقيقا يبرز مكوناتها حسب البناء التنظيمى ثم تقيم هذه الوظائف أى يحدد مستوى صعوبة وأهمية واجباتها ومسئولياتها بالنسبة لبعضها البعض ثم يحدد أخيراً المستوى المـالى الذى يتلاءم مع مستوى الصعوبة والأهمية .

٢ - مرحلة تنفيذ النظام : وفى هـذه المرحلة تتم الملاءمة بين الوظائف وشاغليها على أساس توفر مطالب التأهيل فيهم ثم تمنح الأجور التى قدرت للوظائف لشاغليها إذا ما تحققت صلاحيتهم لشغل هذه الوظائف .

٣ - مرحلة متابعة النظام : وهذه مرحلة دائمة تبقى ببقاء النظام وفيها توالى الوظائف بالدراسة والتحليل والتقييم للتأكد من بقاء صلاحية النظام ولإجراء التعديلات التى تحتمها حركية الوظائف والعمل على تطوير النظام وتحسينه والوصول بنتائجه إلى أكبر قدر من الدقة والموضوعية لمواجهة الاحتياجات المتجددة.

اللائحة وتحريك الحوافز :

ليست هذه أول مرة يذكر موضوع الحوافز كأساس للثورة الإدارية والثورة الإنتاجية ، فقد سبق أن كان موضوع الحوافز حجر الزاوية فى جميع المناقشات

التى دارت فى مؤتمر الإنتاج وتوصياته «١٧ - ١٩ أكتوبر ١٩٦٥» ، وفى المؤتمر العام للإدارة وتوصياته « ٢٦ - ٢٨ أكتوبر ١٩٦٥ » ، والواقع أن استخدام الحوافز على أسس مدروسة من أكثر العناصر إيجابية فى تقدم العمل فى مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية والإدارية فإذا ما عرف العاملون أنهم يكافأون بما يبذلون من جهد وما يقدمون من عمل ، فلن يتوانوا فى التفانى والإخلاص فى زيادة الإنتاج ورفع مستواه . إلا أن ذلك ينبغى أن يترجم لهم فى نصوص واضحة صريحة ، تفسر لهم الكيفية التى سيتم بها الوصول إلى تحديد الحوافز وتطبيقها بما يعود عليهم وعلى المجتمع فى مجموعه بالفوائد والخير وبما يرتفع به مستوى المعيشة لهم ولأسرهم وللوطن ولأبنائه الذين يعلقون الأمل ، كل الأمل ، فيما يمكن أن يحققه العاملون من تقدم فى مجالات الإنتاج .

أنواع الحوافز :

وقبل أن نتعرض للائحة العاملين بالقطاع العام ، من حيث ما أوردته من نصوص تحاول بها معالجة موضوع الحوافز ، على أساس علمى يحرك اتجاهات العاملين وسلوكهم نحو الإنتاج وتحسينه ، نسرد فى إيجاز أنواع الحوافز التى يمكن تطبيقها فى أى مجتمع من المجتمعات العمالية . ولا شك أن كل نوع منها يتحدد بطبيعته حسب الهدف المرجو من تطبيقه ، وما يتوقع له أن يحققه من نتائج أو مزايا.

الحوافز ليست وقفاً على النظم الرأسمالية .

وقد يظن البعض أن الحوافز وقف على النظم الرأسمالية ، حيث تكون الحوافز محركة للمنافسة . وأن المنافسة وحدها هى التى تدعو أو تسبب الإجادة ، وأنه بدون منافسة لا تكون إجادة - فالبقاء للأصلح - وأن المجتمع الاشتراكى لا مجال فيه للمنافسة ، وبالتالى فلا وجود للحوافز .

على أن الفرض بعدم وجود المنافسة فى المجتمع الاشتراكى خاطىء من أساسه فالمنافسة موجودة وإن كانت تختلف فى طبيعتها وإطارها أو الجو الذى تحدث

فيه عن تلك التى تتسم فى النظم الرأسمالية . فهى منافسة بين المتساويين فى الحقوق والواجبات . على أساس من تكافؤ الفرص ، وتهدف إلى الصالح العام فى المجتمع تعود إليه ثمارها ، لترفرف أعلام الرفاهية ويرتفع مستوى المعيشة ، وليست منافسة الهدم والاحتكار والقضاء على الضعيف من جانب القوى ، وعلى الفقير من جانب الغنى. ولذا ، فالحوافز موجودة ، وليس الربح وحده حافز ، فالاعتراف بآدمية الفرد وذاتيته وإنسانيته حافز ، ولذا فإن اهتمام الثورة بالحوافز ينبع من القيم الإنسانية التى تعتبر أحد الأصول الفكرية للاشتراكية العربية .

الحوافز فردية وجماعية :

والحوافز قد تكون فردية بمعنى أن ينصرف أثرها على الفرد نفسه وأسرته وأهله ، يعود عليه وحده وأسرته ما قد يحصل عليه من ورائها من نفع مادى أو معنوى أو روحى أو أدبى ، لا يشاركه فى ذلك أحد من مجموع العاملين معه فى وحدته الإنتاجية ، أو مجموعته التى ترتبط بالعمل معه فى القسم أو العنبر أو العملية الواحدة أو خط الإنتاج الواحد .

وقد تكون الحوافز جماعية تنصرف أثرها على المجموعة كلها ، المرتبطة بها وبالعمل الموكول إليها وتستفيد منها مجتمعة أو قد تتحمل نتائجها السلبية معا ، وهى فى جميع الأحوال يمكن اللجوء إليها إذا كان هناك ارتباط وثيق بين الأفراد عند قيامهم بإنتاج معين ، لا يمكن أن يتم إلا به ، وأن عمل كل واحد منهم يتأثر بما ينتجه الآخر أن يترتب عليه . وبالتالى فإن تهاون أو تقصير أو بطء أى واحد فى المجموعة يؤثر عليهم جميعا . ومسئولية العمل إذن فى الإنتاج جماعية .

وعلى العموم فكل نوع منها له فوائده . فالحوافز الجماعية بلاشك تقوى روح التعاون بين المجموعة . وتدعو إلى توثيق عرى الارتباط بين أفرادها . وعلى المجموعة نفسها أن تتولى مراقبة أفرادها حتى لا يتخذ بعضهم من ذلك ذريعة للكسل معتمداً على النتيجة النهائية التى ستحصل عليها المجموعة .

ومن ناحية أخرى تنقسم الحوافز إلى إيجابية وسلبية . فالأولى تكافىء المجد

وتثيب المحق . والثانية تعاقب الكسول وتصيب المخطىء « ولا تزر وازرة وزر أخرى » .

ومن ناحية ثالثة فالحوافز مادية أو معنوية . والمادية تلك التى يحصل عليها العامل فى شكل أجر أو علاوة أو ترقية أو خدمة عينية . والمعنوية هى تلك التى تخاطب روحه وعقله وإنسانيته . ومكانته فى المجتمع . ودوره فيه . وتأثيره عليه .

وهى جميعاً ليست فيها أولويات بحيث ترجح نوعا منها على الأخرى، فالعامل يحتاجها جميعاً . وإن كانت الحوافز المعنوية والوطنية هى المحور الذى تدور حوله مجهودات الدولة فى النظم الاشتراكية فى مراحل البناء والانطلاق .

الحوافز فى اللائحة :

ولقد اعتبرت اللائحة أن الحوافز أساس وركيزة فى محاولة خلق الجو الصحى الذى تتم فيه تحريك اهتمامات العاملين ودفع انطلاقهم نحو الخلق والإبداع والإنتاج المثمر ، فأوردت فى كثير من موادها أنواعاً مختلفة من الحوافز كما سيرد بعد عند ذكر نصوص اللائحة . وسنضرب فى هذا المجال أمثلة لأنواع الحوافز التى وردت بها حسب التقسيمات التى ذكرناها فيما سبق .

الحوافز الجماعية :

أوكلت اللائحة لمجلس الإدارة أن يضع نظاما للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس المعادلات القياسية العادلة للإنتاج ومستوى الأداء . وهذه مسئولية المجلس أن يضع الأساس العادل فى الوقت الذى يكون من واجبه الرئيسى أن ينمى ويطور إحساس العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة للوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

وفى مجال الحوافز الجماعية المادية يربط مجلس الإدارة بين مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة للعاملين وبين المركز المالى وما تحقق من أهداف فى ختام كل سنة مالية . وإلى هذا الحد واضح أن تقرير منح العلاوة مرتبط بجهود العاملين جميعا ، وتعاونهم فى سبيل بلوغ المنشأة لأهدافها ، فإذا تقرر المنح تبدأ المادة فى

تطبيق حوافز فردية ، فلا يتساوى الجميع فى الحصول على هذه العلاوة . . من شارك فى الوصول إلى الأهداف ومن لم يشارك بل يكون المنح طبقا لما يأتى :

١ ـ النسبة التى تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقدير ممتاز أو جيد.

٢ ـ نصف النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقرير متوسط .

« مادة ٣١ »

ثم تأتى المادة «٣٢» لتؤكد إمكانية تطبيق الحافز الإيجابى الفردى وتجيز لمجلس الإدارة ـ فى حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية ـ منح علاوة استثنائية بفئة العلاوة الدورية للعامل إذا بذل جهداً خاصا يحقق ربحا أو اقتصاداً فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج ، ولايغير منح العلاوة الاستثنائية من مواعيـــد استحقاق العلاوات الدورية .

وهذا فضلا عن المكافآت التشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو أبحاثا أو اقتراحات جدية تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير « مادة ٣٠ » .

بل إن الاختراعات التى تصبح ملـكا المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .وذلك لأن العامل يبتـكرها أثناء تأدية وظيفته أو بسببها . أو نتيجة تجارب كلف بها أو داخلة فى نطاق واجبات عمله أولها صلة بالشئون العسكرية . فى جميع الأحوال يكون له حق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع .

« مادة ٨٦ »

إذن من حق العامل حسب هذه الحوافز أن يزيد دخله إذا زاد عمله، والوسيلة حسب اللائحة أن يحصل على العلاوة الدورية كاملة إذا حصل على تقـدير ممتاز أو جيد ، ونصف علاوة إذا حصل على تقدير متوسط ، وعلاوة استثنائية إذا قدم جهداً خاصا ، وهذا بالإضافة إلى المكافآت التشجيعية أو حقه فى التعويض إذا قدم اختراعا معينا .

الترقية بالاختيار :

ولا تقتصر الحوافز المادية الفردية عند هـذا الحد . بل إن قاعـدة الترقية بالاختيار تتيح للمجتهدين أن يتقدموا إلى الأمام . فالترقية إلى وظائف الفئات من السادسة ومايعلوها بالاختيار على أساس الكفاية . ولم تكتف اللائحة بهذا بل أوكلت لمجلس الإدارة أن يحدد نسبا للاختيار فيما دون ذلك ، بل ويجوز الوحدات الاقتصادية التي لها فروع أو انشطة مختلفة أن تطبق هذه النسبة على العاملين في كل فرع أو نشاط على حدة طالما كان لكل منها ميزانية محددة داخل ميزانية الوحدة ». ومما يؤكدهذه القاعدة كحافز أنه يشترط فيالترقيةبالاختيار أن يكون العامل حاصلا على تقدير جيد على الأقل في التقرير الدوري عن السنة الأخيرة « المواد ١٠ ، ١٢ ، ١٣ » .

هـــذا بعض من كل مما جاءت به اللائحة في الحوافز الإيجابية ، وأبواب التشجيع مفتوحة على مصراعيها ، وأطلقت اللائحة القيد الذي كان موضوعا فيما يتعلق بالمكافآت مثلا ، ولم تصبح مقيدة بقرار رئيس مجلس إدارة المؤسسة إذا مازادت عن مائة جنيه كما كان الأمر في اللائحة القديمة . بل نصت اللائحة القديمة على أن رئيس مجلس الأدارة يمكن أن يمنح المكافأة التشجيعية دون الرجوع إلى مجلس الادارة .

الحوافز السلبية « الروادع » :

ولكن . . إذا كانت اللائحة تدفع بالعامل المجتهد إلىالأمام . ليزيدالإنتاج ويزيد الدخل . ويرتفع مستوى المعيشة . فإنها تقف بحزم في وجـه المقصرين وتضرب بشدة على أيدي المهملين المستهترين . وتضع الضمانات من أجل الإنتاج وتحميه ، كما تحمي العاملين الجادين وتحافظ على حقوقهم ومكاسبهم . أما العامل المهمل تتخطاه العلاوات ويحرم منالترقيات ويقف في مكانه ساكنا لايتحرك إلى الأمام . ويتحركزملاؤه إلى الأمام ويبقى هو لايتقدم . ومن لايتقدميتأخر والواقع أن تأخير هذا العامل وبهذا المعنى لم تقتصر عليه اللائحة بل من الممكن

أيضا أن يتم تنزيله من وظيفته . وتخفيض أجره . إذا ثبت ضعفه بعد التحقق من ذلك .

فيجوز بقرار من مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده . وإذا قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف جاز تنزيله إلى وظيفة فى فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يجاوز الربع . فإذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس الادارة « مادة ٢٤ » .

بل إن الغياب . وفى الأحوال وبالشروط التى جاءت بها الفقرة « ٧ من المادة ٧٥ » يعتبر أحد الأسباب المنهية للخدمة . أى بالانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابى يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى . وانقطاعه خمسه أيام فى الحالة الثانية وذلك مالم يقدم العامل مايثبت أن انقطاعه كان بعذر قهرى .

هذا فضلا عن الحوافز السلبية « الروادع » الأخرى التى جاءت بها اللائحة كجزاءات يمكن توقيعها على العاملين إذا أخلوا بواجباتهم المنصوص عليها فى الفصل التاسع من اللائحة والمقصود بها حماية العمل والمحافظة على أموال وممتلكات الجهة التى يعمل بها وصيانة معداتها ومهماتها وآلاتها . وعدم الاخلال بمقتضيات آدائها الواضحة فى المادة « ٥٦ » من اللائحة تفصيلا .

ضمانات تطبيق هذه الحوافز :

إن ماوضعته اللائحة من حوافز متعددة للعاملين يتفق مع طبيعة مرحلة الانطلاق . التى يعتبر الإنتاج أحد ركائزها الأساسية . وكان فتح باب الأمل أمامهم بالمكافأة والترقى بمقدار إخلاصهم فى العمل وتفانيهم فيه . وأيضا بما جاءت به من حوافز سلبية تتمثل فى مجازاة العامل الذى يتهاون فى عمله أو يتكاسل فى آدائه . إلا أن هذا الشكل التشريعى الذى جاءت به اللائحة يحتاج

إلى ثورة فى التنفيذ بما يحقق التفاعل التام بين العامل والوحدة الإنتاجية للوصول إلى زيادة مستمرة فى الإنتاج .

وإذا كانت اللائحة قد أعطت لرئيس مجلس الإدارة سلطات ضخمة لتسيير الوحدة التى يشرف عليها . ومنها تلك التى تتيح له إمكانية توجيه الحوافز الإيجابية والسلبية للعاملين وتحريكها بما يتلاءم مع خدمتهم لأهداف الإنتاج . ولقضية عدالة وتكافؤ الفرص بينهم . بما يطمئن العامل المنتجج أنه سيحصل فعلا على ثمرة مجهوده . ويدرك العامل المهمل أنه سينال جزاء إهماله . يحدونا الأمل ألا توجه هذه الحوافز لأى غرض آخر غير زيادة الإنتاج . لأن الخروج عن هذا الغرض يعتبر خطأ تترتب عليه نتائج عكسية . ويعتبر — إذا ما بدى أنه اتجـــاه من اتجاهات أية وحدة إنتاجية — انحراف خطير تترتب عليه نتـائج أخطر لعل أقلها أن يقضى على كل حافز لزيادة الانتاج بالمدى المطلوب لأنه يخلق بين العاملين شعوراً باليأس وعدم العدالة الذى يولد السخط . ولن نصل بهـذا إلى مرحلة الكفاية التى نسعى إليها .

كما يجب فى نفس الوقت ألا يكون هناك إحجام أو تهيب أو تردد فى ممارسة هذه السلطات بحجة توخى الدقة الكاملة قبل إصـــدار قرار المكافأة أو الجزاء ظاهريا وعدم القدرة على تحمل المسئولية حقيقة . وتصبح مجرد نصوص قانونية موضوعة فى متحف التشريع لا تتحرك لمواجهة الغرض الذى وضعت من أجله .

وهنا نسعى إلى إيجاد نقطة ارتكاز يجب أن يصدر القرار على أساسها دون تسرع ودون تردد . والوصول إلى هـذه النقطة ، ينبغى أن تشترك لجنة الاتحاد الاشتراكى واللجنة النقابية فى معاونة مجلس الادارة فى عملية تقدير العـاملين فى المنشأة . وإن كانت اللائحة قد أعطت الاختصاص كاملا فى توجيه حوافز الإنتاج إلى رئيس مجلس الإدارة . إلا أن روح التشريع تؤكد ضرورة إشراك التنظيمات الشعبية والعمالية فى هذا العمل .

مشروع النظام الجديد للحوافز :

فى مرحلة الإنجاز التى تجتازها الدولة حاليا جندت كافة الأجهزة فى الدولة

حتى أعلى المستويات لكى تحقق الخطة وترفع مستوى الإنتاج إلى الحد الذى يحقق الخطة كاملة فعقدت الاجتماعات ونظمت المؤتمرات . بل إن العين الساهرة لرئيس الجمهورية أبت إلا أن يعقد مجلس الوزراء برئاسته وحضور نواب رئيس الجمهورية والمتخصصين . كل ذلك ضمانا لتنفيذ الخطة . ومن أبرز المشروعات التى تدرس بعناية لتخرج إلى حيز التنفيذ مشروع النظام الجديد للحوافز . وقد عدد المشروع قواعد تطبيق النظام الجديد فى ج . ع . م :

أولا : أهمية تزايد فئات المكافآة بين صغار العاملين بقصد تشجيع إقبال الكثرة على التقدم بمقترحاتهم كما تستفيد الدولة لا من حيث عائد المقترحات فحسب . بل بسبب امتداد الوعى الاقتصادى وترشيد العمل من قاعدة عريضة .

ثانيا . أن حدود الابتكار أضيق مجالا من حدود الترشيد . فالابتكار يعتمد على استحداث الرأى واستنباط الجـــديد . بينما الترشيد يعتمد على الاقتباس والتحليل والتطوير . وهذا يؤيد مبدأ تزايد فئات الابتكار على وجه عام بالنسبة لفئات الترشيد .

ثالثا : نظراً لاتجاه الدولة إلى الحد من الدخول العليا رغبة فى تضييق فوارق الدخل بين حدها الأدنى وحدها الأقصى ، فإن إطلاق حوافز العمل يقتضى من جانب آخر ضرورة تزايد دخول أعلى أفراد الدولة فكراً وابتكاراً ، رغبة فى وجود المنافسة فى هذا الاتجاه .

رابعا : إن قدرات ومهارات قوتنا العاملة ليست فى نفس مستوى قوة العمل فى الدول المتقدمة . ولكن هذا فى حد ذاته سبب إضافى للاسراع فى إيجاد مزيد من الحوافز ، بتطبيق نسب عالية من المكافآت ثم زيادتها بعد مرحلة معينة سواء فى حدها الأقصى أم بإضافة مكافأة عن العائد غير المباشر للابتكار أو الترشيد .

خامسا : رغبة فى تحديد الحد الأقصى لمكافأة الابتكار ومكافأة الترشيد ، فإن نسبتهما إلى الحد الأقصى لدخل الفرد يجب أن تكون مرتفعة فى ج . ع . م وهذه النسبة هى :

١ ـ خمسة آلاف جنيه حداً أقصى لمكافآة الابتكار العائد لايقل عن ٢٠٠ ألف جنيه سنويا .

٢ ـ خمسة آلاف جنيه حداً أقصى لمكافأة الترشيد العائد لايقل عن مليون جنيه سنويا .

خطوات تنفيذ النظام الجديد :

حدد المشروع خطوات تنفيذ النظام الجديد لتشجيع الابتكار والترشيد كما يلى :

أولا : تشكل بكل شركة أو مصلحة أومؤسسة أو وزارة لجنة تسمى «اللجنة الإنتاجية» . تضم اللجنة أفراداً تعينهم الإدارة ممن يتصفون بالقدرات المناسبة ويتراوح عدد أعضاء اللجنة بين ٦ و ١٠ أفراد ، يتولون المسئوليات الجديدة الناجمة عن إقرار هــــذه الحوافز ، بالاضافة إلى كل ما يتصل بالحوافز الفردية أو الجماعية المباشرة وغير المباشرة .

ثانياً سلطات البت والتنفيذ بالنسبة للمكافآت تكون متدرجة .

ثالثا . يكون إقرار صرف المكافآت كما يلى :

١ ـــ مكافأة فى حدود ٢٠٠ جنيه تصرفها لجنة الوحدة الإنتاجية بالشركة أو المصلحة الحكومية باعتماد رئيسها تصرف للعمل الذى يكون عائده عشرة آلاف جنيه للترشيد والأداء المتميز أو ٢٠٠٠ جنيه للابتكار سنوياً .

٢ ـــ مكافأة فى حدود ٤٠٠ جنيه تصرفها اللجنةالإنتاجية بالمؤسسة باعتماد رئيسها أو من يفوضه الوزير ، تصرف للعمل الذى يحقق عائداً قدره ٢٥ ألف جنيه فى حالة الترشيد أو خمسة آلاف جنيه فى حالة الابتكار سنويا .

٣ ـــ مكافأة فى حدود ١٠٠٠ جنيه تصرفها اللجنة الإنتاجية بالوزارة باعتماد الوزير . تصرف للعمل الذى يحقق عائداً سنويا قدره ١٥٠ ألف جنيه فى حالة الترشيد أو ٢٠ ألف جنيه فى حالة الابتكار .

٤ — مكافأة فى حدود ٢٠٠٠ جنيه تصرفها اللجنـــة الوزارية المختصة بالاستعانة بجهاز يضمن نشر هـذه الأفـكار والمقترحات وتعميمها . تصرف للعمل الذى يحقق عائداً سنوياً قدره ٣٥٠ ألف جنيه بالنسبة للترشيد .

٥ — مكافأة فى حدود ٥٠٠٠ جنيه . يصرفها المجلس الأعلى للبحث العلمى، تصرف للعمل الذى يحقق عائداً سنوياً قدره ٢٠٠ ألف جنيه .

ويلاحظ أن الحد الأقصى للمـكافأتين (أى فى حالة الابتـكار والترشيد) هو ٧٠٠٠ جنيه .

الحوافز الأدبية :

أما بالنسبة للحوافز المعنوية فإن المشروع حدد خطواتها فيما يلى :

أولا : تمنح الدولة سنويا أنواطا وميداليات ذهبية لأفضل عشرة من المبتـكرين وأصحاب الأفـكار الرشيدة وذوى المجهود الأمثل فى الأداء ، مع منحهم بعض الامتيازات ذات الصفة المستمرة .

ثانيا : يقام معرض سنوى يضم أمثلة من الابتـكارات وأفـكار تطوير العمل التى تمت فى أجهزة الدولة وشركاتها ، يعلن فيه عن التفوق والتقدير ليمثل عملية أعلام واسعة عن هذه الأفـكار الجديدة .

ثالثا : التوعية والاعلام المستمرين عن كل فـكرة أو ابتـكار جديد .

وإتماما للفائدة فقد شرح المشروع الجديد المقصود : بالابتـكار ، والأداء المتميز . والترشيد كالآتى .

الترشيد : هو أفـكار وآراء لتحسين أسلوب العمل ، وقد لا تـكون هذه الأفـكار والآراء جديدة أو مستحدثة .

الأداء المتميز : هو المثل الذى لم يسبق له نظير فى الأداء المتماثل ، أو العمل

المتواصل المخلص لفترات طويلة نسبياً أو التغلب على عقبات غير عادية أو الشجاعة المتصلة بحالة طارئة أو عمل معين .

الابتكار : هو أى محاولة خلاقة للاسهام المبتكر الفريد فى مجال العلم أو البحث أو التكنولوجيا يمكن تضمينه تحت عناصر التصميم أو الأقلمة أو التطوير أو الاكتشاف .

« إنه كما بنينا السد العالى بالروح العالية إللى كل العالم بيشيد بها . . . زى ما أدرنا القناة بالكفاءة العالية ، . . لازم هذه الروح تكون فى كل مشروع وفى كل موقع ، عمل ، وعلى هذا الأساس نستطيع أن ننجح . . . مفيش بديل للبشر ولحماسة البشر ... لازم نحرك حوافز البشر المادية والمعنوية ..حوافز.. كل إنسان لازم تتحرك ، الناحية الروحية والناحية المعنوية ثم ناحية الحافز المادى ، الناس مهياش طوب ، الناس مهياش آلات ، الناس عايزة الكلمة والتوجيه والمكافأة حتى يمكن أن تكون الكلمة الطيبة مقبولة . . وبهذا نستقل . . الحوافز إذا وضعت فى إطارها الاجتماعى الصحيح ، وبرئت من الاستغلال ومظنات الاستغلال أكثر جدوى من كل أجهزة الرقابة . . »

جمال عبد الناصر

فى مطلع العيد الرابع عشر للثورة »

مما تقدم يتبين أن الدولة قد راعت وهى بصدد إعداد النظام الجديد للعاملين فى القطاع العام المبادىء التى قام عليها قانون المؤسسات وشركات القطاع العام والتى تكفل زيادة الإنتاج ورفع الكفاية الإنتاجية عن طريق تنمية وتشجيع الحوافز الإنتاجية لدى العاملين بالقطاع العام وتوسيع سلطات رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية بما يكفل لهذه الوحدات تحقيق أهدافها .واستحدثت

فى هذا النظام مجموعة من الكفالات والضمانات لم تكن موجودة من قبل حرصا على استمرار العاملين فى تأدية أعمالهم مطمئنين إلى حاضرهم ومستقبلهم ومستقبل أسرهم .

لذلك نرى أنه إتماماً للفائدة وقد استعرضنا النص الكامل للقرار الجمهورى ١٩٦٢/٣٥٤٦ أن نذكر هنا النص الكامل أيضا للقرار الجمهورى ١٩٦٦/٣٣٠٩ حتى يمكن لكل باحث أن يوازن ويحلل ويقيس مدى التقدم الذى حققته ثورتنا باستحداثها قوانين تقدمية تسير جنباً إلى جنب مع ثورتنا ضماناً وسنداً لحقوق العاملين وتبصيراً لهم للالمام بواجباتهم حتى تتحقق الخطة ونصل بخدمات العاملين إلى أقصى حد .

النص الكامل للقرار الجمهورى ١٩٦٦/٣٣٠٩

« بشأن نظام العاملين بالقطاع العام »

الديباجة :

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور . .

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٣٦ فى شأن توظيف الأجانب .

وعلى القانون رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٥٦ فى شأن التفويض فى الاختصاصات والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٩٥٨/١١٣ فى شأن التعيين فى وظائف الشركات المساهمة بالمؤسسات العامة .

وعلى القانون رقم ١٩٥٨/١١٧ فى شأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٩٥٩/١٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على بعض موظفى المؤسسات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة .

وعلى القانون رقم ١٩٥٩/٥٥ فى شأن تنظيم مجلس الدولة بالجمهورية العربية المتحدة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٩٥٩/٩١ الخاص بقانون العمل .

وعلى القانون رقم ١٩٦١/١٢٥ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة.

وعلى القانون رقم ١٣٣/١٩٦١ فى شأن تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية .

وعلى القانون رقم ١٩٦٢/١ فى شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش .

وعلى القانون رقم ١٩٦٣/٥٠ فى شأن إصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٢٤ فى شأن الأمراض المزمنة .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٤٦ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٥٤ فى شأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٦٣ فى شأن إصدار قانون التأمينات الاجتماعية .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/٧٥ فى شأن إنشاء هيئة التأمين الصحى .

وعلى القانون رقم ١٦٩٤/١١٧ فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وعلى القانون رقم ١٩٦٤/١٢٩ فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للمحاسبات.

وعلى القانون رقم ١٩٦٥/٤٤ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها .

وعلى القانون رقم ١٩٦٦/٣٢ فى شأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٩/٥٥٧ بشأن سريان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٦ إبريل ١٩٥٠ فى شأن بيان إجراءات التظلم الإدارى وطريقة الفصل فيه .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦١/١٨٩٩ فى شأن إنشاء المجلس الأعلى للمؤسسات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦١/١٩٠٠ فى شأن سلطات الوزراء ومسئولياتهم فى تحقيق الأهداف بالنسبة للمؤسسات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة المؤسسات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٣/٨٠٠ فى شأن سريان أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين بالمؤسسات العامة.

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٣/١٩٥٦ فى شأن سريان أحكام القرار الجمهورى رقم ٩٦٢/٣٥٤٦، على العاملين بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة والقرار المعدل له .

وعلى القرار الجمهورى رقم ١٩٦٤/١٠٨٥ فى شأن اختصاصات الادارات المركزية بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

وعلى القرار الجمهورى رقم ١٩٦٥/٢٢٣١ فى شأن تنظيم البدلات والأجور .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٦/٦١ فى شأن تقييم مستوى الشركات .

قـــرر :

مادة ١ : تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا النظام.

مادة ٢ : تلغى قرارات رئيس الجمهورية أرقام ٣٥٤٦ / ١٩٦٢ ، ٨٠٠ / ١٩٦٣ ، ١٩٥٦ / ١٩٦٣ والقرارات المعدلة لها ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار .

مادة ٣ : ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

الباب الأول

الفصل الأول

فى الوظائف والتعيين والترقية :

مادة ١ - يضع مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية هيكلا تنظيمياً وجداول مقررات وظيفية وكذلك ميزانية سنوية تقديرية للوظائف والأجور وفقاً للخطة تشمل الوظائف وفئاتها وعدد العاملين الذين تتطلبهم حاجة العمل والإنتاج

مادة ٢ - لايجوز إسناد أعمال مؤقتة أوعرضية إلى المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو الأجانب إلا وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية أو مجلس إدارة المؤسسة مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب على أن تعتمد القواعد التى يضعها مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية بقرار من مجلس إدارة المؤسسة المختصة .

مادة ٣ - يكون لكل مؤسسة أو وحدة اقتصادية جدول توظيف للوظائف والمرتبات يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها فى إحدى فئات الجدول الملحق بهذا النظام مع مراعاة أحكام القرار الجمهورى رقم ٦٢/١٩٦٦ المشار إليه .

شروط التعيين :

مادة ٤ - يشترط فيمن يعين عاملا ما يأتى :

(ا) أن يكون متمتعاً بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أو جنسية إحدى الدول التى تعامل الجمهورية العربية المتحدة بالمثل .

(ب) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(ج) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره .

(د) ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبى نهائى أو بقرار جمهورى وذلك مالم تمض على صدوره أربعة أعوام على الأقل .

(ه) أن يجتاز بنجاح الاختبارات التى قد يرى مجلس الإدارة إجراءها .

(و) أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها مجلس الإدارة ويجوز الإعفاء من شروط اللياقة اللازمة للتعيين أو للاستمرار فى العمل كلها أو بعضها بقرار من مجلس الإدارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية .

(ز) أن يكون مستوفيا لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقا لجداول التوصيف ، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية الإعفاء من بعض الشروط الواردة فى الفقرات السابقة .

مادة ٥ ـ تعلن المؤسسة أو الوحده الاقتصادية عن الوظائف الخالية بها وتحدد طريقة الإعلان والبيانات الخاصة بالوظيفة بقرار يصدر من مجلس الإدارة وبالنسبة للوظائف التى تقرر شغلها بامتحان فيجب أن يتضمن الإعلان الأحكام التى يضعها مجلس الإدارة لذلك الامتحان .

مادة ٦ ـ يعين الناجحون فى الامتحان المقرر لشغل الوظيفة حسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى لنتائج الامتحان وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضى ستة أشهر من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها أكثر من ذلك إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء الشهور الستة الأولى وعند التساوى فى الترتيب يكون لرئيس مجلس الادارة اختيار من يعين من بين المتساوين ويكون التعيين فى الوظائف التى يتم التعيين فيها دون امتحان وفقا للأحكام التى يصدر بها قرار من مجلس الادارة بعد اعتماد مجلس إدارة المؤسسة .

ماده ٧ ـ مع مراعاة أحكام المادتين السابقتين لايجوز التعيين بوظائف المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تركوا الخدمة فى الحكومة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها إلافى وظائف ذات فئات لاتجاوز فئاتهم الأصلية وبمرتبات لاتجاوز مرتباتهم الأصلية ويكون التعيين على خلاف ذلك بقرار من رئيس الجمهورية .

أما العاملون الذين لم يتركوا الخدمة فيجوز نقلهم وفقا لقواعد النقل المعتمدة فى هذا الشأن .

سلطة التعيين :

ماده ٨ ـ فيما عدا من نص عليهم فى المادة السابقة لايجوز التعيين رأسا فى وظيفة من الفئة السادسة فما فوقها إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك لصالح الإنتاج ولإمكان الإفادة من ذوى الكفاءة والخبرة الخاصة . ويكون التعيين فى وظائف حتى الفئة الثالثة بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية بحسب الأحوال . ويكون التعيين فى وظائف الفئة الثانية بقرار من الوزير المختص بناء على ترشيح مجلس الادارة . أما التعيين فى وظائف الفئة الأولى وما يعلوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية . وتعتبر الأقدمية فى الفئة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل فى فئة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلى :

١ ـ إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الفئة السابقة .

٢ ـ إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعنيين على أساس المؤهل ثم الأقدمية فى التخرج فإن تساويا قدم الأكبر سنا .

ماده ٩ ـ يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذى يقرره مجلس الادارة .

ويستثنى من مدة الاختبار من يعين فى وظيفة من الفئة الثانية أومايعلوها .

قواعد الترقية :

مادة ١٠ – تكون الترقيـــة إلى وظائف الفئات من السادسة ومايعلوها بالاختيار على أساس الكفاية على أن تؤخذ التقارير الدورية فى الاعتبار فإذا تساوت مرتبة الكفاية يرقى الأقدم فى الفئة المرقى منها . وفيما عدا وظائف هذه الفئات تكون الترقية بالأقدمية أو الاختيار فى حدود النسب التى يحددها مجلس الإدارة .

ويجوز للوحدات الاقتصادية التى لها فروع أو أنشطة مختلفة أن تطبق هذه النسب على العاملين فى كل فرع أو نشاط على حدة طالما كان لكل منها ميزانية محـــددة داخل ميزانية الوحدة . وفى جميع الأحوال يجب توافر اشتراطات شغل الوظيفة .

مادة ١١ – لايجوز النظر فى ترقية العامل إلى وظيفة أعلى إذا كان محالا إلى النيابة العامة أو النيابة الإدارية بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو الجهة الإدارية الأعلى أو قدم إلى المحاكمة وفى هذه الحالة تحجز الفئة للعامل مدة سنة .

فإذا استطال التحقيق أو المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم إدانة العامل أو أوقعت عليه عقوبة الإنذار وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الفئة المرقى إليها ومنحه مرتبها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل إلى التحقيق أو المحاكمة .

مادة ١٢ – لاتجوز الترقية إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى للمؤسسة أوالوحدة الاقتصادية ومدرجة بميزانيتها وفى الفئة الأعلى مباشرة بشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفياً لشروطها ، وتكون الترقيات لوظائف الفئات حتى الثالثة بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين ولوظائف الفئة

الثانية لرئيس مجلس إدارة المؤسسة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بناء على اقتراح مجلس الإدارة المختص . ولوظائف الفئة الأولى وما يعلوها بقرار من رئيس الجمهورية ويمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى أول الفئة المقررة لوظيفته أو علاوة واحدة من علاوات الفئة المرقى إليها أيهما أكبر وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالى لصدور الترقية .

مادة ١٣ - يشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على تقدير جيد على الأقل فى التقرير الدورى عن السنة الأخيرة .

ويحرم العامل المقدم عنه تقرير دورى واحد بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من الترقية فى العام المقدم فيه التقرير .

الفصل الثانى

فى نظام التدريب :

مادة ١٤ - يضع مجلس الإدارة نظاماً لتدريب العاملين بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية سواء بالنسبة للأفراد الجدد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم ، مع اختيار وإعداد الاخصائيين فى التدريب من أكفأ العناصر .

مادة ١٥ - تنشأ مراكز تدريب فنية فى كل وحدة اقتصادية يعينها مجلس إدارة المؤسسة وذلك لرفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعاملين وإمداد الوحدة باحتياجاتها من الفنيين .

مادة ١٦ - يعتبر رؤساء مجالس الإدارة مسئولين عن انتظام التدريب وتطويره ، كما يعتبر اجتياز التدريب بنجاح شرطا أساسياً للترقى .

الفصل الثالث

فى لجان شئون العاملين وتقارير النشاط الدورية :

مادة ١٧ - تنشأ فى كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتشكل بقرار من مجلس الإدارة من خمسة أعضاء على أن يكون من بينهم واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بالنسبة للوحدات الاقتصادية وتجتمع بناء على دعوة رئيسها .

وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذى منه الرئيس . ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

وينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين ، ويجب أن تشتمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات والقرارات التى اتخذتها اللجنة والأسباب التى بنيت عليها ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محاضر الجلسات .

مادة ١٨ - تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى تعيين ونقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف الفئة الثالثة ، هذا بالإضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون هذه الفئات . وترفع اللجنة اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها ، فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها إليه أعتبرت نافذة .

أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذاً ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع

اقتراحاتها لرئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائياً .

مادة ١٩ — ينشأ لكل عامل ملف تحفظ فيه البيانات والمعلومات الخاصة به عما يكون متصلا بعمله .

مادة ٢٠ — يحرر عن كل عامل تقرير دورى شامل لإنتاجه وسلوكه وتدريبه وتقدر كفايته بدرجة ممتاز — جيد — متوسط — دون المتوسط — ضعيف . وتعد التقارير على النماذج وطبقا للأوضاع التى يقررها مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ٢١ — يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا أعضاء مجلس الإدارة والعاملين الشاغلين لوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

مادة ٢٢ — يعد التقرير الدورى كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ويعرض التقرير على لجنة شئون العاملين لتقرير درجة الكفاية التى تراها .

مادة ٢٣ — يخطر العامل بالتقرير المقدم عنه إذا ما قدرت كفايته بدرجة دون المتوسط أو أقل ، وتجوز مشافهته بأسباب هذا التقرير وله الحق فى التظلم منه كتابة خلال أسبوعين من إخطاره به إلى رئيس مجلس الإدارة على أن يفصل فى التظلم فى ميعاد لا يجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره فيه نهائيا .

مادة ٢٤ — يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده .

وإذا قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف جاز تنزيله إلى وظيفة فى فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يجاوز الربع . فإذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضعيف جاز فصله من الخدمة بقرار من مجلس الإدارة .

الفصل الرابع

فى المرتبات والأجور والبدلات :

مادة ٢٥ ـ مع عدم الإخلال بأحكام المادة « ٧ » من هذا النظام يحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الفئة التى يعين فيها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلم العمل .

ويجوز تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط فى الحالات التى تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وذلك بالشروط والاوضاع التالية .

(ا) تضاف إلى بداية المربوط عن كل سنة من السنوات التى تزيد بها مدة خبرة العامل عن المدة الواجب توافرها لشغل الوظيفة علاوة أو نسبة منها تحدد على أساس ما صرف من علاوات خلال هذه المدة .

(ب) يكون الحد الاقصى للعلاوات التى تمنح وفقاً للبند السابق خمس علاوات من علاوات فئة الوظيفة .

(ج) يكون تحديد الاجر على هذا الوجه بقرار من السلطة التى تملك التعيين .

ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة على أساس حصول العامل على الأجر المقرر لفئة وظيفته إذا وصل إنتاجه إلى معدل الأداء المقرر، فإذا لم يصل إلى هذا القدر منح جانباً من الأجر المقرر له أصلا لا يقل عن بداية مربوط الفئة الأدنى مباشرة وإذا زاد إنتاجه على المعدل منح أجراً إضافياً عن هذا الإنتاج الزائد .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر من جاوزت سنه الثامنة عشرة من العاملين فى المنشآت الصناعية عن بداية الفئة الحادية عشرة من الجدول المرافق .

مادة ٢٦ - يمنح العاملون الذين خارج الجمهورية العربية المتحدة الرواتب الإضافية التي يصدر بها قرار من رئيس الوزراء .

مادة ٢٧ - يجوز لمجلس الإدارة منح العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام البدلات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة وفقاً للشروط والأوضاع المقررة لها

ولا يسرى هذا القرار إلا بعد اعتماده من الوزير المختص متى ثبت له أن المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية قد توافرت فيها الشروط والأوضاع المبررة لتقرير البدلات المشار إليها وأنها فى حدود القدرة الاقتصادية المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

مادة ٢٨ - يحدد بقرار من رئيس الجمهورية بدل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الادارة . كما يجوز بقرار من الوزير المختص . تقرير بدل تمثيل لشاغلى وظائف الفئة الأولى والعالية وللمعينين من أعضاء مجلس الإدارة . ويكون صرف هذا البدل وفقاً للأسس والقواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الوزراء وذلك فى ضوء الإمكانيات وما تحقق من أهداف فى فى ختام كل سنة مالية .

الفصل الخامس

فى نظام الحوافز وربط الأجور بالإنتاج :

مادة ٢٩ - يضع مجلس الإدارة نظاما للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية العادلة للإنتاج ومستوى الأداء . كما يجب تنمية وتطوير إحساس العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة للوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

مادة ٣٠ - يجوز فى حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو أبحاثا أو اقتراحات جدية تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير ، وتمنح المكافأة التشجيعية بقرار من رئيس مجلس الإداره .

ماده ٣١ - يقرر مجلس الإدارة فى ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة للعاملين وذلك فى ضوء المركز المالى وما تحقق من أهداف . كما يجوز له أن يقرر منح نسبة من العلاوة وفى هذه الحالة لايجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة فى الفئات العليا عنها فى الفئات التى تقل عنها ويتعين فى جميع الأحوال اعتماد قرار مجلس إدارة الوحدة الإقتصادية من مجلس إدارة المؤسسة واعتماد قرار مجلس إدارة المؤسسة من الوزير المختص .

ولا يجوز منح العلاوة أو أية نسبة منها إلا بعد مضى سنة كاملة على التعيين أو على آخر علاوة دورية منحت ويكون المنح طبقا لما يأتى :

(أ) النسبة التى تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقدير ممتاز أو جيد .

(ب) نصف النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقدير متوسط .

وتمنح تلك العلاوة الدورية أو النسب التى تقرر منها فى أول يناير من كل عام .

ماده ٣٢ - يجوز لمجلس الإداره فى حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح علاوة استثنائية واحدة بفئة العلاوة الدورية للعامل بالمؤسسة أو بالوحدة الاقتصادية التابعة لها إذا بذل جهداً خاصا يحقق ربحا أو اقتصادا فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج ، ولا يغير منح العلاوة الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية ولا يجوز منح العلاوة الاستثنائية إلا مرة واحدة كل سنتين .

الفصل السادس

فى النقل والندب والاعارة والبعثات :

مادة ٢٣ – يجوز نقل العامل من أى جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات فئة وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو إلى مؤسسة و وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ويتم ذلك بقرار من :

(ا) رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه إذا كان النقل من الأقسام التابعة لإدارة واحدة .

(ب) رئيس مجلس الإدارة إذا كان النقل من إدارة لأخرى أو من مكان إلى مكان آخر تباشر فيه المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية نشاطها .

(ج) رئيس مجلس الإدارة بعد عرض الأمر على لجنة شئون العاملين بالنسبة إلى العاملين الذين يشغلون وظائف حتى الفئة الثالثة إذا كان النقل خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

(د) مجلس إدارة المؤسسة بالنسبة لشاغلى وظائف الفئة الثانية إذا كان النقل خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

(هـ) مجلس إدارة المؤسسة واعتماد الوزير المختص بالنسبة لشاغلى وظائف الفئة الأولى .

ويشترط لصحة قرار النقل فى جميع الحالات ألا يفوت على العامل دوره فى الترقية ما لم يكن ذلك بناء على طلبه أو موافقته أو كان نقله بقرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٣٤ – يجوز ندب العامل للقيام مؤقتاً فى إحدى الجهات المشار إليها

فى المادة السابقة بعمل وظيفة أخرى فى نفس مستوى وظيفته أو فى فئة واحدة أعلى منها ويتم الندب بقرار من الرئيس المختص المشار إليه فى المادة السابقة . وتكون مدة الندب سنة واحدة قابلة للتجديد .

ماده ٣٥ - تكون إعارة العامل بموافقة الجهة المختصة بالتعيين لمده أقصاها سنتان ، ويجوز بقرار من مجلس الإدارة تجاوز هذه المدة فى حالة الإعارة للخارج إذا دعت ضرورة العمل إلى ذلك وتتحمل الجهة المعار إليها بالالتزامات المالية المتعلقة بالمعار وتدخل مدة الإعارة فى حساب المعاش أو المكافأة ويجوز شغل وظيفة المعار بصفة مؤقتة على أن تخلى عند عودته . وتشترط موافقة العامل كتابة على الإعارة .

ماده ٣٦ - فيما عدا المكافآت التشجيعية المنصوص عليها فى المادة ٣٠ من هذا النظام يسرى على العاملين الخاضعين له أحكام القانون رقم ١٩٥٧/٦٧ والقرار الجمهورى رقم ١٩٦٥/٢٢٣١ المشار إليهما .

ماده ٣٧ - يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منح دراسية بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة وفقاً للقواعد والنظم المعمول بها فى شأن العاملين المدنيين بالدولة . كما يجوز منحهم وفقاً للقواعد المذكورة إجازات دراسية . أما البعثات التدريبية فتتم طبقا لنظام الوحدة واحتياجات العمل بها بعد اعتماد مجلس إدارة المؤسسة لهذا النظام .

الفصل السابع

فى مواعيد العمل والأجازات :

مادة ٣٨ - يعتمد رئيس مجلس الإدارة نظاما لحضور العاملين وانصرافهم.

مادة ٣٩ - يحدد مجلس الإدارة أيام العمل فى الأسبوع وساعاته وفقا لمقتضيات العمل ومع عدم الإخلال بالأحكام الواردة فى القانون رقم ١٩٦١/١٣٣ .

ويمنح العامل الأجر الإضافى المقرر عن الساعات التى يعملها فيما يجاوز ساعات العمل المحددة .

مادة ٤٠ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدة الأجازة إذا تخللتها .

مادة ٤١ - يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالأجازات السنوية والأجازات المرضية على أن تعتمد هذه القواعد من مجلس إدارة المؤسسة المختصة، وتكون الأجازة السنوية لمدة أربعة عشرة يوماً (١٤ يوما) بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة . وتزاد الأجازة إلى واحد وعشرين يوماً (٢١ يوما) متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات متصلة . وتكون الأجازة لمدة شهر فى السنة لمن تجاوز سنه الخمسين أو لشاغلى الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

مادة ٤٢ - تحدد مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختص ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . وفى هذه الحالة يجوز ضم مدد الأجازات الدورية إلى بعضها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر . وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

مادة ٤٣ - لايجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال أجازته السنوية ، وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة عمل أخرى كان للجهة التى يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد مادفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبى .

مادة ٤٤ - للعامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى يصدر بها قرار من وزير العمل على ألا تزيد عن أحدعشر يوماً فى السنة ويجوز تشغيل العمل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياماً أخرى عوضا عنها .

مادة ٤٥ - يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجى جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الأجازة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجى وفى جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره نهائيا مهما كان قرار الطبيب الخارجى ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل فى منزله ولم يجده وجب على العامل أن يقدم عذراً مقبولا . فإذا لم يقبل العذر الذى يقدمه العامل أو قرر الطبيب أنه كان بمكنه الحضور لمقر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن مدة غيابه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب

ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل .

وفى جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل إخلالا خطيراً بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .

مادة ٤٦ - تكون للعامل أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على الوجه الآتى .

(أ) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٠٪ من مرتبه .

(ب) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٥٪ من مرتبه.

(ج) ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٨٠٪ من مرتبه.

وفى حالة المرض للعامل أن يستنفذ متجمد أجازاته السنوية بجانب ما يستحقه من أجازات مرضية بشرط ألا تزيد الأجازة على ستة شهور .

وللعامل الحق بعد ذلك فى امتداد الأجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بلا مرتب إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الأجازة المرضية سواء بمرتب كامل أو غير كامل إلى أجازة سنوية إذا كان له وفر من الأجازات السنوية يسمح بذلك .

مادة ٤٧ ـ تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ١٩٦٤/٢٤ المشار إليه .

مادة ٤٨ ـ تمنح العاملة أجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات طوال مدة خدمتها ولا تدخل هـــذه الأجازة فى حساب الأجازة السنوية أو المرضية .

مادة ٤٩ ـ إذا رغب العامل المريض فى قطع أجازته والعودة لعمله وجب أن يتم ذلك بناء على طلب كتابى منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة ٥٠ ـ كل عامل لايعود إلى عمله مباشرة بعد انتهاء مدة أجازته أيا كانت هذه الأجازة يحرم من أجره عن مدة غيابه مع عدم الإخلال بالحق فى مجازاته إدارياً ومع ذلك لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر عدم حرمانه من أجره إذا أبدى أعذاراً مقبولة .

مادة ٥١ ـ يمنح العامل أجازة خاصة بمرتب لمدة شهر لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٥٢ ـ يجوز لمجلس الإدارة منح أجازة خاصة بدون مرتب للزوج أو للزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة سنة أو أكثر . ولا يجوز أن تجاوز الأجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج على ألا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على أربع سنوات فى جميع الأحوال . ويجوز شغل الوظيفة بصفة مؤقتة لمدة تنتهى بانتهاء مدة الاجازة .

مادة ٥٣ ـ تطبق الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر المقررة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، ولرئيس الوزراء بقرار منه أن يستثنى من هذه الفئات فى الحالات التى تقتضى ذلك ، وله أن يضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر .

الفصل الثامن

فى الرقابة والمتابعة :

ماده ٥٤ ـ يضع مجلس الإدارة نظاما للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقا لمعايير محدودة .

الفصل التاسع

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم :

مادة ٥٥ ـ يجب على العامل مراعاة أحكام هذا النظام والتعليمات والقرارات المتممة له وتنفيذها وعليه :

(ا) تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وإيجابية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته بكفاية وتقدير .

(ب) احترام مواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن كتابى من الرئيس المسئول . ويعتبر تغيب العامل دون إذن أو تأخره إخلالا بواجباته يستوجب توقيع جزاء رادع .

(ج) المحافظة على أموال وممتلكات الجهة التى يعمل بها .

(د) صيانة المعدات والمهمات والآلات والأدوات والدفاتر والملفات فى الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .

(ه) المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك فى تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب .

(و) إبلاغ الجهة التى يعمل بها بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

ماده ٥٦ ـ يحظر على العامل :

(ا) أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ، ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك العامل الخـــدمة .

(ب) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من أوراق العمل أو ينزع الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كان خاصاً بعمل كلف به شخصياً .

أن يجمع بين عمله أو أى عمل آخر يؤديه إذا كان من شأن هذا العمل أن يؤدى إلى الإخلال بوظيفته أو لا يتفق مع مقتضياتها .

(د) أن يؤدى أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر ولو فى غير أوقات العمل إلا بإذن من رئيس مجلس الإدارة وذلك فى حدود القانون ومع ذلك يجوز أن يتولى بأجر أو بغير أجر أعمال القوامة أو الوصـاية أو الوكالة أو المساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة أو أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك وألا يتعارض ذلك مع طبيعة العمل .

(هـ) أن يزاول الأعمال التجارية وبوجه خاص بأن تكون له مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(و) أن يشترك فى تأسيس منشآت تمارس نفس نشاط الجهة التى يعمل بها أو يكون له نشاط من أى نوع فى مثل هذه الأعمال .

(ز) أن يقرض أو يقترض من وكلاء الجهة التى يعمل بها أو متعهد بهـا أو ممن لهم صلة بنشاطها .

(ح) أن يقبل أية مكافأة أو عمولة أو هـــدية من أى نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .

(ط) أن يجمع نقوداً لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات لأغراض غير مشروعة .

(ى) أن يشترك فى تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الإدارة .

(ك) أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الإدارة .

الفصل العاشر

فى التحقيق مع العاملين وتأديبهم :

مادة ٥٧ ـ كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها فى هذا النظام أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء . ولا يعفى العامل من العقوبة استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادراً إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر .

مادة ٥٨ ـ لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا .

ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى عقوبات الإنذار والخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاها على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى العقوبة .

مادة ٥٩ ـ الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ ـ الإنذار .

٢ - الخصم من المرتب لمدة لاتجاوز شهرين فى السنة .

٣ - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لاتجاوز ستة أشهر .

٤ - الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر .

٥ - خفض المرتب.

٦ - خفض الفئة .

٧ - خفض المرتب والفئة معا .

٨ - الفصل من الخدمة .

مادة ٦٠ - لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيع الجزاءات المشار إليها فى المادة السابقة على العاملين شاغلى أدنى الفئات حتى الفئة التاسعة . كما يكون له توقيع الجزاءات المشار إليها فى الفقرات من ١ إلى ٤ من المادة السابقة على العاملين من شاغلى الفئات الأعلى . أما باقى الجزاءات فلا يجوز توقيعها إلا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة .

ويكون التظلم من القرار الصادر من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بتوقيع الجزاء أمام مجلس الإدارة . ويكون قرار المجلس فى التظلم نهائيا وغير قابل للطعن فيه أمام أى جهة قضائية بالنسبة لجزاءات الإنذار والخصم من المرتب والوقف لمدة لاتجاوز خمسة عشر يوما .

أما بالنسبة لباقى الجزاءات والتى لا يكون قرار مجلس الإدارة فيها نهائيا فيكون التظلم منها أمام المحكمة الإدارية على ألا تقبل الطلبات المقدمة عنها رأسا قبل التظلم منها على النحو المشار إليه فى الفقرة السابقة وانتظار المواعيد المقررة للبت فى التظلم طبقا لما هو منصوص عليه فى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٩/٥٥٧ .

مادة ٦١ - يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق وتحديد الرؤساء الذين يجوز تفويضهم فى توقيع الجزاءات التى يختص بتوقيعها رئيس مجلس الإدارة .

مادة ٦٢ - لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيف أو التشديد حسب الأحوال فى حدود الجزاءات المبنيـة بالمادة ٦٠ وله إذا ألغى القرار أن يحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك كله خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغه بالقرار .

مادة ٦٣ - استثناء من أحكام المواد ٥٩ ، ٦٠ ، ٦٨ لايجوز وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين أو توقيع جزاء الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية .

مادة ٦٤ - إذا رأى رئيس مجلس الإدارة أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب فصله تعين عليه قبل أن يصدر قراراً نهائيا بالفصل عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى :

(أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه رئيسا .

(ب) ممثل العمال تختاره اللجنة النقابية .

(ج) ممثل للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية حسب الأحوال - أعضاء .

مادة ٦٥ - تتولى اللجنة المشار إليها فى المادة السابقة بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأيها فيها وذلك فى ميعاد لايجاوز أسبوعا من تاريخ إحالة الأوراق إليها ، وللجنة فى سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى لزومها لها ، ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ، ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا وتودع صورة من هـذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو للنقابة الفرعية أو للنقابة العامة حسب الأحوال .

مادة ٦٦ - كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافا لأحكام المادتين السابقتين يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر .

مادة ٦٧ - يشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هـــذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية التى تحددها اللجنة .

مادة ٦٨ - لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لاتزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هـذه المدة إلابقرار من المحكمة التأديبية المختصة ويترتب على وقف العامل من عمله وقف صرف نصف مرتبه، ويجب عرض الأمر على المحكمة التأديبية المختصة خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف لتقرر ماتراه فى نصف المرتب الموقوف صرفه وإلا وجب صرف المرتب كاملا حتى تصدر المحكمة التأديبية قرارها فى هذا الشأن .

وعلى المحكمة التأديبية التى يحال إليها أن تقرر خلال عشرة أيام من تاريخ الإحالة صرف أو عدم صرف باقى المرتب .

فإذا برىء العامل أو حفظ التحقيق أو عوقب بعقوبة الإنذار صرف إليه مايكون قد أوقف صرفه من مرتبه .

فإن عوقب بعقوبة أشد تقرر السلطة التى وقعت العقوبة مايتبع فى شأن صرف المرتب الموقوف صرفه .

فإن عوقب بعقوبة الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه .

ماده ٦٩ - كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذاً لحكم قضائى يوقف بقوه القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف مرتبه فى الحالة الأولى ويحرم من راتبه فى الحالة الثانية .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقرر مايتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عـدم مسئولية العامل التأديبية صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

مادة ٧٠ ـ تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة وتنقطع هـذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة، وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تـكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة جنائية لاتسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٧١ ـ لايجوز النظر فى ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبنية فيما يلى إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

١ ـ ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشره .

٢ ـ ستة أشهر فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من أحد عشر يوما إلى خمسة عشر يوما .

٣ ـ سنة فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة تزيد على خمسة عشر يوما.

٤ ـ وفى حالة توقيع عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لايجوز النظر فى ترقية العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

٥ ـ وسنتين فى حالة خفض المرتب أو حفض الفئة أو خفض المرتب والفئة معاً .

مادة ٧٢ ـ تحسب فترات التأجيل المشار إليها فى المادة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٧٣ ـ تمحى العقوبات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

(ا) سنتان فى حالة الإنذار أو الخصم من المرتب عن مده لاتجاوز خمسة أيام .

(ب) ثلاثة سنوات فى حالة الخصم من المرتب عن مده تزيد على خمسة أيام .

(ج) أربع سنوات فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

(د) ست سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا عقوبة العزل أو قرار تأديبى .

ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استنادا إلى ملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه . ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل ، وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

الفصل الحادى عشر

الإحالة إلى الاستيداع

ماده ٧٤ ـ تسرى أحكام الإحالة إلى الاستيداع المطبقة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام .

الفصل الثانى عشر

فى إنهاء الخدمة :

ماده ٧٥ ـ تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ ـ بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

(ا) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون إلى نهاية هذه المدة .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لسن تزيد عن الستين وكذلك العاملون الذين صدر بتعيينهم قرار من رئيس الجمهورية فيستمرون لمدة سنة من تاريخ العمل بهذه اللائحة إذا كانوا قد جاوزوا سن الستين .

٢ ـ عدم اللياقة للخدمة صحياً .

٣ ـ الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبى أو بقرار من رئيس الجمهورية .

٤ ـ الاستقالة .

٥ ـ فقد جنسية الجمهورية العربية المتحدة أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

٦ ـ الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

٧ ـ الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة ، على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابى يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية وذلك ما لم يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر قهرى .

٨ ـ انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرض .

٩ ـ الوفاة

مادة ٧٦ ـ لا يجوز مد مدة خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة أقصاها سنتان وبقرار من رئيس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة .

مادة ٧٧ ـ تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة

ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته .

مادة ٧٨ — للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبوله الاستقالة . ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه ويجوز خلال هذه المدة تقريراً رجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك . فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل .

مادة ٧٩ — يجب على العامل أن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قرار الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الثانية من المادة السابقة .

ماده ٨٠ — يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذى تنتهي فيه خدمته على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحيا يستحق المرتب كاملا أو منقوصا لغاية تاريخ انتهاء أجازته المرضية والاعتيادية أو خدمته بناء على طلبه وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق المرتب حتى تاريخ صدور قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها ، وفى حالة إنهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة بقرار من الوزير المختص يستحق العامل تعويضا يعادل مرتبه إلى أن يتم إبلاغه بالقرار .

مادة ٨١ — إذا حكم على عامل بالفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل مرتبه إلى يوم إبلاغه الحكم ما لم يكن موقوفا عن العمل . ولا يجوز أن يسترد من العامل الذى أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من المرتب إذا حكم عليه بالفصل .

مادة ٨٢ — إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب

شهر كامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى عشرون جنيها . كما يصرف مرتب العامل كاملا عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين طبقاً لأحكام القانون رقم ١٩٦٢/١ المشار إليه .

الباب الثانى

فى الرعاية الطبية :

مادة ٨٣ - يضع مجلس الإدارة نظاما للكشف الطبى والعلاج ، يراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه ، ويجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية على أن يعتمد هذا النظام بقرار من رئيس مجلس إداره المؤسسة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

مادة ٨٤ - تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للعلاج خارج الجمهورية وفقا لما هو مطبق فى شأن العاملين المدنيين بالدولة .

الباب الثالث

أحكام عامة :

مادة ٨٥ - تعتبر القواعد والتعليمات التى تصدرها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً متمما لأحكام هذه اللائحة .

مادة ٨٦ - تكون الاختراعات التى يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكا المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وذلك فى الحالات الآتية :

(ا) إذا كانت نتيجة تجارب كلف بها .

(ب) إذا كانت داخلة فى نطاق واجبات عمله .

(ج) إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .

وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع .

مادة ٨٧ - ينقل إلى الفئة الممتازة المنصوص عليها فى الجدول المرافق رؤساء مجالس إدارة المؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها ونوابهم الذين يحصلون وفقا لقرار التعيين على أجر سنوى يعادل الأجر المقرر لهذه الفئة وينقل إلى الفئة العالية المنصوص عليها فى الجدول سالف الذكر رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية ونوابهم الذين يحصلون وفقا لقرار التعيين على أجر سنوى يقل عن أدنى راتب الفئة الممتازة .

كما ينقل إليها مديرو المؤسسات الذين يحصلون وفقا لقرار تعيينهم على أجر سنوى لا يقل عن أول مربوط تلك الفئة وينقل إلى الفئة الأولى المنصوص عليها فى الجدول سالف الذكر رؤساء مجالس إدارة الوحدات الاقتصادية ومديرو المؤسسات الذين يحصلون وفقا لقرار التعيين على أجر سنوى يقل عن أول مربوط الفئة العالية .

كما ينقل للفئة الأولى المنصوص عليها فى الجدول العاملون من الفئة الأولى بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية ويرفع الأجر السنوى إلى أول مربوط هذه الفئة بالنسبة لمن يتقاضى منهم أجراً سنوياً يقل عن هذا المربوط .

ويحدد الوزير المختص بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والادارة وظائف الفئة الأولى بالمؤسسات أو الوحدات الاقتصادية التى ترفع إلى الفئة العالية ممن يتقاضى شاغلوها مرتبا أساسياً لا يقل عن ١٥٠٠ جنيه سنوياً . ولا يسرى هذا القرار إلا بعد التصديق عليه من اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة والشئون التنفيذية .

وفى جميع الأحوال يحتفظ العامل الذى جاوز نهاية مربوط فئته بما كان يتقاضاه فى الفئة المنقول منها بصفة شخصية على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه فى المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

مادة ٨٨ - يضع مجلس الإدارة الحدود الدنيا لمدد الترقية إلى الفئة الواردة بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن سنتين للترقية حتى الفئة الثالثة وسنة واحدة للفئة الثانية .

مادة ٨٩ - لا يترتب على حصول العامل على الأجر الذى يمنح له بالتطبيق لأحكام هذا النظام الإخلال بالترتيب الرئاسى الوظائف طبقاً للتنظيم الإدارى .

مادة ٩٠ - يراعى عند تحديد مرتبات العاملين بالمؤسسات والوحـــدات الاقتصادية التابعة لها أن يضاف إليها المتوسط الشهرى للمنح التى صرفت إليها فى الثلاث سنوات السابقة على تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ بالنسبة للعاملين بالشركات العـــامة وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٣/٨٠٠ بالنسبة للعاملين بالمؤسسات العامة .

وفى حساب مدة الثلاث سنوات يجوز استكمال هذه المدة إذا كان للعامل مدد خدمة تقاضى عنها منحة فى شركة أو مؤسسة خلاف تلك التى كان يقوم بالعمل فيها وقت العمل بالقرارين سالفى الذكر .

فإذا لم تبلغ مدة العامل ثلاث سنوات ضم إلى مرتبه الشهرى متوسط المنح التى حصل عليها على أساس مجموعها مقسوما على ٣٦ .

ولا يدخل فى حساب المنحة المشار إليها المكافآت التشجيعية أو المنح العامة التى صدرت بقرار من رئيس الجمهورية .

ويحتفظ العـــامل بصفة شخصية بما أضيف إلى مرتبه من منح على غير الأساس الوارد فى المادة السابقة على أن تستهلك هذه الزيادة مما يحصل عليه العامل فى المستقبل من البدلات أو علاوات الترقية .

كما يحتفظ العامل بصفة شخصية بما يحصل عليه وقت صدور هـذا النظام من بدلات ثابتة إذا كان منصوصاً عليه فى عقد عمله أو فى لائحة النظام الأساسى للعمل طالما لم تتغير طبيعة عمله .

مادة ٩١ - تصدر التفسيرات التشريعية الملزمة لأحكام هذا النظام بقرار من اللجنة الوزارية للتنظيم والإدارة والشئون التنفيذية بناء على اقتراح رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ويختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسبباً فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام عن طريق إدارة الفتوى والتشريع المختصة .

ترتيبات المرتبات :

الفئات	الأجر السنوى	العلاوات الدورية
	جنيه	جنيه
الممتازة	١٨٠٠ ، ١٩٠٠ ، ٢٠٠٠	حسب قرار التعيين
العالية	١٤٠٠ — ١٨٠٠	٧٥
الأولى	١٢٠٠ — ١٥٠٠	٧٢
الثانية	٨٧٦ — ١٤٤٠	٦٠
الثالثة	٦٨٤ — ١٢٠٠	٤٨
الرابعة	٥٤٠ — ٩٦٠	٣٦
الخامسة	٤٢٠ — ٧٨٠	٢٤
السادسة	٣٣٠ — ٦٠٠	١٨
السابعة	٢٤٠ — ٤٨٠	١٨
الثامنة	١٨٠ — ٣٦٠	١٢
التاسعة	١٤٤ — ٣٠٠	٩
العاشرة	١٠٨ — ٢٢٨	٩
الحادية عشرة	٨٤ — ١٨٠	٦
الثانية عشرة	٦٠ — ٨٤	٦

قرارات جمهورية

قرارات رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٦٧ / ١٩٥٧

بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية .

باسم الأمة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٩٥٤/٢٦ بشأن بعض الأحـــكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقوانين المعدلة له .

وعلى القوانين رقم ١٩٥٧/٤٩ بشأن صرف مكافآت ومرتبات مندوبى الحكومة وممثليها فى الشركات أو الهيئات الخاصة .

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة .

قرر القانون الآتى :

١ ـــ فيما عدا حالات الإعارة فى خارج الجمهورية ، لايجوز أن يزيد مجموع مايتقاضاه الموظف من أجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكافأته الأصلية لقاء الأعمال التى يقوم بها فى الحكومة أو الشركات أو فى الهيئات أو فى المجالس أوفى اللجان أو فى المؤسسات العامة أو الخاصة على ٣٠ ٪ من الماهية أو المكافأة الأصلية على ألا يزيد ذلك على ٥٠٠ جنيه (خمسمائة جنيه فى السنة).

ولا تسرى هذه القيود على الأجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظفون عن الأعمال العلمية والفنية والأدبية إذا انطبق عليها وصف المصنفات

المنصوص عليها فى الباب الأول من القانون رقم ١٩٥٤/٣٥٤ بشأن حماية حق المؤلف إنشاء وأداء . كما لاتسرى على الأجور والمرتبات والمكافآت التى تستحق عن المحاضرات والدروس وأعمال الامتحانات بالجامعات والمعاهد العالية .

٢ ـ يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لأسباب تستدعى ذلك زيادة النسب المشار إليها فى المادة الأولى إلى مالا يجاوز ١٠٠ ٪ من الماهية أو المكافأة الأصلية .

٣ ـ ويشترط فى هذه الحالة ألا يزيد مايعطى للموظف علاوة على ماهيته أو مكافأته الأصلية على مبلغ ألف جنيه .

٤ ـ لاتحسب فى تقدير الماهية الأصلية بدلات طبيعة العمل وبدلات المهنة والبدلات التى تعطى مقابل نفقات فعلية . وإعانة غلاء المعيشة والجوائز والمنح والمكافآت التشجيعية ، ولا تحسب كذلك فى مجموع الأجور والمرتبات والمكافآت المشار إليها فى المادة الأولى .

٥ ـ يقصد بالموظف فى تطبيق أحكام هذا القانون الموظفون والمستخدمون والعمال الدائمون أو المؤقتون بالحكومة أو الهيئات والمؤسسات العامة ويعتبر فى حكم الموظف فى هذا الشأن أعضاء مجالس الإدارة المنتدبون والمديرون فى الشركات المساهمة الذين يعينون كممثلين أو مندوبين للحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة .

٦ ـ لايجوز تعيين الموظفين المنصوص عليهم فى المادة الأولى فى الشركات والهيئات والمجالس واللجان والمؤسسات المشار إليها فى المادة المذكورة بأجر أو مرتب أو مكافأة تقل عما يتقاضاه من يقوم بعمل مماثل أو مشابه فى ذات الجهة .

وتقوم الجهات المذكورة التى يعمل بها الموظف بإبلاغ الجهة التابع لها الموظف عن طبيعة العمل الذى يقوم به ومايتقاضاه عنه من أجور أو مكافآت وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ التحاقه بالعمل .

٧ — يحسب الحد الأقصى للنسبة المئوية من الأجور والمرتبات والمكافآت المشار إليها فى المواد السابقة على أساس ما يستحقه الموظف فى سنة ميلادية كاملة وتجرى المحاسبة فى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة . ويؤول إلى الخزانة العامة المبلغ الذى يزيد على الحد الأقصى .

٨ — كل مخالفة لأحكام المواد الأولى والثانية والثالثة يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة ، ويصدر قرار الفصل من الجهة التابع لها شاغل الوظيفة العامة هذا علاوة على استرداد جميع المبالغ التى صرفت بغير حق أو خصمها مما هو مستحق للموظف .

٩ — كل مخالفة لأحكام المادة السادسة يعاقب عليها بالحبس مدة لاتجاوز ستة أشهر وبغرامة مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، هذا علاوة على استرداد الفروق المالية المترتبة على المخالفة .

١٠ — ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ويعمل به ابتداء من أول مايو ١٩٥٧ ويصدر وزير المالية والاقتصاد القرارات اللازمة لتنفيذه .

يبصم هذا بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩٥٩/١٩ :

وفى شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة .

باسم الأمة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت

وعلى القانون رقم ١٩٤٢/٥٢ بإنشاء ديوان المحاسبة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٩٥١/٢١٠ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له.

وعلى المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٧ بشأن عقد العمل الفردى والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٢٦ / ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٦٥/ ١٩٥٥ بشأن تنظيم مجلس الدولة .

وعلى القانون رقم ١٩٥٦/٣٨٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٩٥٧/٢٠ بشأن المؤسسات الاقتصادية .

وعلى القانون رقم ١٩٥٧/٣٢ بشأن المؤسسات العامة .

وعلى القانون رقم ١٩٥٨/١١٧ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية فى الإقليم المصرى .

قرر القانون الآتى :

مادة ١ — مع عدم الإخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسرى أحكام المواد من ٣ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١٩٥٨/١١٧ المشار إليه على :

١ — موظفى المؤسسات والهيئات العامة .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار إليها من تطبيق أحكام هذا القانون .

٢ — موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية .

٣ — موظفى الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لاتقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح .

مادة ٢ — يحدد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة أو ممن يتولى الإدارة فيها حسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين المشار إليهم فى المادة السابقة الذين لاتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً شهرياً ، وبالتصرف فى المخالفات التى تقع من الموظفين الذى تجاوز مرتباتهم هذا الحد والتى ترى فيها النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما وبإصدار قرارات الوقف عن العمل .

مادة ٣ — مع مراعاة أحكام المواد التالية تسرى على موظفى المؤسسات والهيئات والشركات المنصوص عليها فى المادة (١) أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه .

مادة ٤ — تسرى الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الثانية فما دونها فيما يتعلق بتشكيل المحكمة التأديبية والجزاءات التى توقعها على موظفى المؤسسات والهيئات العامة الذين لاتجاوز مرتباتهم ثمانين جنيهاً شهرياً .

أما من تجاوز مرتباتهم القدر المذكور فتسرى بالنسبة إليهم فى هذا الشأن الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها .

مادة ٥ — يكون تشكيل المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمة موظفى الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها فى المادة ١ على الوجه الآتى :

مستشار أو مستشار مساعد من مجلس الدولة رئيساً .

نائب من مجلس الدولة .

موظف من ديوان المحاسبة لاتقل درجته عن الدرجة الثانية عضوين

مادة ٦ — الجزاءات التى يجوز المحاكم التأديبية المنصوص عليها فى المادة السابقة توقيعها هى :

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب عن مدة لاتجاوز شهرين .

٣ — خفض المرتب .

٤ — تنزيل الوظيفة .

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

مادة ٧ — ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به فى الإقليم المصرى من تاريخ نشرة .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ١٣٣ / ١٩٦١ .

بشأن تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية .

باسم الأمة

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت .

وعلى القانون رقم ١٩٥٩/٩١ بإصدار قانون العمل وعلى ما ارتآه مجلس الدولة .

قرر القانون الآتى :

مادة ١ ـ استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه لا يجوز المؤسسات الصناعية التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصناعة المركزى تشغيل العامل تشغيلا فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة فى الأسبوع .

ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

مادة ٢ ـ لا يجوز للعامل أن يعمل فى أكثر من مؤسسة واحدة كما لا يجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً أو توظف عمالا يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة المركزى .

مادة ٣ ـ يحدد وزير الصناعة المركزى عدد العمال الذين قد تلتزم المؤسسات الصناعية المشار إليها بزيادتهم نتيجة لتطبيق أحكام هذا القانون .

مادة ٤ ـ تلتزم المؤسسات المشار إليها بتنفيذ هذا القانون فى مدة أقصاها سنة من تاريخ صدوره .

مادة ٥ ـ مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر يعاقب كل عامل يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائتى قرش .

كما يعاقب كل مدير مؤسسة يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

وتضاعف العقوبة عند العودة فى الحالتين .

ولرجال الضبط القضائى حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإدارى .

مادة ٦ ـ يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون .

مادة ٧ ـ ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به فى الجمهورية من تاريخ نشره .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩٦٤/٣٤ :

بشأن إضافة حكم جديد إلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٩٥٩/٩١

لرعاية العمال المرضى بالدرن والجذام والأمراض العقلية والأمراض المزمنة .

باسم الأمة .

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت .

وعلى الإعلان الدستورى الصادر فى ٢٧ من سبتمبر ١٩٦٢ .

وعلى موافقة مجلس الرياسة .

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن التنظيم السياسى لسلطات الدولة العليا . والقوانين المعدلة له .

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة .

أصدر القانون الآتى :

مادة ١ — تضاف مادة جديدة برقم ٦٣ مكرر إلى قانون العمل المشار إليه نصها الآتى .

« مادة ٦٣ مكرر - استثناء من حكم المادة ٦٣ والفقرة الأولى من المادة ٨١ من هذا القانون يمنح العامل المريض بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة أجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملا عن مزاولة أية مهنة أو عمل .

ويصدر بتحديد الأمراض المزمنة المشار إليها فى الفقرة السابقة قرار من وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة ٢ - ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩٦٢/١ :

بشأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش .

باسم الأمة .

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت .

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية والقوانين المعدلة له .

وعلى المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٣٩ الخاص بالمعاشات الملكية والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ بفرض ضريبة على إيرادات رؤوس الأموال المنقولة وكسب العمل والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٤ بفرض رسم الأيلولة وضريبة الشركات.

وعلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ بتقرير رسم دمغة والقوانين المعدلة له.

وعلى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بتعديل لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر .

وعلى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٥٧ بشأن منح المكافآت والمعاشات الاستثنائية.

وعلى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين والقوانين المعدلة له .

وعلى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين .

وعلى القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالمعاشات المدنية .

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة .

قرر القانون الآتى :

مادة ١ ـ فى حالة وفاة أحد العاملين بقوانين المعاشات المشار إليها وهو بالخدمة تستمر الجهة التى كان يتبعها فى صرف صافى المرتب أو الأجر الشهرى الذى كان يصرف له بافتراض عدم وفاته وذلك من الشهر الذى حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفى المواعيد المقررة لصرف المرتبات أو الأجور خصماً على العقد الذى كان يتحمل بالمرتب أو الأجر أو من وفورات ميزانية تلك الجهات ويتم هذا الصرف إلى شخص واحد يعينه الموظف أو المستخدم أو العامل فإذا لم يعين أحداً صرف إلى الأرملة إن وجدت فإن تعددن يقسم بينهن بالتساوى ومع ذلك فى حالة وجود أولاد قصر أو بنات غير متزوجات من غير الأرملة يستحقون ما كان يستحق لو الدتهم فيما لو لم تكن قد توفيت أو طلقت ويصرف الاستحقاق إلى الولى الشرعى أو المتولى شئونهم .

ويسرى حكم الفقرة السابقة على من يكون فى الخدمة من موظفى ومستخدمى وعمال الدولة المدنيين من غير المنتفعين بقوانين المعاشات المشار إليها .

مادة ٢ ـ فى حالة وفاة صاحب معاش تستمر الجهة التى كانت تصرف معاشه فى صرف صافى المعاش الشهرى الذى كان يصرف إليه بافتراض عدم وفاته وفقاً لحكم المادة السابقة .

مادة ٣ ـ تعتبر المبالغ المشار إليها فى المادتين السابقتين منحة لا يجوز استردادها من المعاشات أو المكافآت المستحقة للمستفيدين عن الموظف أو المستخدم أو العامل أو صاحب المعاش وتعفى هذه المنحة من الضرائب والرسوم بكافة أنواعها كما لا يجوز الحجز عليها إطلاقا .

مادة ٤ ـ تسوى مكافآت أو معاشات المستحقين عن الموظف أو المستخدم أو العامل أو صاحب المعاش طبقا لأحكام قوانين المعاشات المعمول بها وذلك خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة شهور من تاريخ الوفاة .

مادة ٥ ـ يصرف بالكامل إلى من صرفت إليهم المبالغ المشار إليها فى المادتين

١و٢ما يكون قد تجمد من مبالغ استحقت المتوفى قبل وفاته ولم تصرف إليه خلال حياته ولا تعتبر تلك المبالغ تركة .

مادة ٦ — ينشر هذا القرار بقانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره ، ولوزير الخزانة إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .

صدر برياسة الجمهورية فى ٢٤ رجب ١٣٨١ (أول يناير ١٩٦٢) .

قرار رئيس الجمهورية العربية رقم ١٩٦٥/٢٢٣١ .

فى شأن تنظيم البدلات والأجور والمكافآت .

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور .

وعلى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وعلى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الأجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الأصلية والقوانين المعدلة له .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ بشأن الأجور الإضافية المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ .

وعلى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٦ مايو ١٩٥٣ بشأن صرف مكافآت لبعض الأفراد والموظفين نظير عمل خاص .

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بشأن الهيئات العامة .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٥ لسنة ١٩٦٤ بشأن بعض أحكام البدلات ورواتب الإقامة وطبيعة العمل .

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة .

قــــرر :

١ — تسرى أحكام هذا القرار على البدلات والأجور والمكافآت الآتية :

(ا) البدلات والأجور والمكافآت التى تمنح للعامل الحاصل على مؤهل معين ويقوم بمهنة معينة تتفق مع هذا المؤهل .

(ب) البدلات والأجور والمكافآت التى تمنح لمن يقوم بأعباء عمل معين ذى خطورة أو صعوبة معينة .

(ج) البدلات والأجور والمكافآت التى تمنح للعامل بسبب أدائه الوظيفة فى مكان جغرافى معين .

(د) الأجور والمكافآت الإضافية .

(ه) المكافآت التشجيعية والخاصة .

(و) مكافآت عضوية وبدلات حضور اللجان فى المجالس على اختلاف أنواعها :

(ز) المبالغ التى يتقاضاها العاملون المنتدبون أو المعارون فى الداخل علاوة على مرتباتهم الأصلية .

ولا تسرى أحكام هذا القرار على بدلات السفر والانتقال الثابتة والمتغيرة وبدل الملابس والغذاء والسكن وبدل المراسلة للشرطة ، وكذلك على الأجور والمرتبات والمكافآت التى يتقاضاها العاملون عن الأعمال العلمية والأدبية والفنية إذا انطبق عليها وصف المصنفات المنصوص عليها فى الباب الأول من القانون رقم ٣٥٤ لسنة ١٩٥٤ بشأن حماية حق المؤلف إنشاء وأداء كما لا تسرى على الأجور والمرتبات والمكافآت المستحقة عن المحاضرات والدروس وأعمال الامتحانات بالجامعات والمعاهد العالية والمكافآت المستحقة على البحوث العلمية .

وفيما يتعلق ببدل طبيعة العمــــل المقرر بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٤/١٠٥٠ بالنسبة للعاملين فى الهيئات العامة التابعة لوزير الإصلاح الزراعى واستصلاح الأراضى والمكافآت المقررة بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ ديسمبر ١٩٤٥ لا تسرى أحكام هذا القرار على ما يجاوز نسبة ٥٠٪ من مرتب العامل من مقدار البدل أو المكافأة المشار إليها .

٢ — لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل من البدلات والأجور والمكافآت المنصوص عليها فى البندين (ا ، ب) من المادة السابقة على مبلغ ٣٦ جنيه فى السنة .

٣ — لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل من البدلات والأجور والمكافآت التى يسرى عليها هذا القرار على مبلغ ٥٠٠ جنيه فى السنة :

٤ — تكون إعارة العاملين أو ندبهم فى الداخل إلى وظيفة تماثل وظيفتهم الأصلية فى الدرجات المالية ، وفى هذه الحالة يتقاضى العامل مرتباً يعادل راتبه فى الوظيفة الأصلية .

ومع ذلك يجوز أن تكون الإعارة أو الندب إلى وظيفة تعلو بدرجة واحدة درجة وظيفته الأصلية ، وفى هــذه الحالة لا يجوز أن ترتب الإعارة أو الندب زيادة فى المرتب الأساسى للعامل تجاوز ١٠٪ منه .

وفى كلتا الحالتين يمنح العامل المزايا المقررة للوظيفة المعار أو المنتدب إليها.

٥ — يجوز عند الاقتضاء بقرار من مجلس الوزراء تحديد أى بدل أو أجر أو مكافأة مما هو مقرر فى تاريخ العمل بهذا القرار بما يطابق أنواع البدلات أو الأجور أو المكافآت المشار إليها بالمـــادة الأولى بصرف النظر عن تسميته الحالية .

٦ — إذا كانت الوظيفة التى يشغلها العامل مقرراً لها بدل استقبال أو بدل ضيافة قدره ٥٠٠ جنيه أو أكثر فلا يجوز أن يحصل على أى نوع من البدلات

أو الأجور أو المكافآت التى يسرى عليها هذا القرار بحد أقصى قدره ٥٠٠ جنيه فى السنة .

٧ — يسرى هذا القرار على جميع العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى بالدولة (الوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية) والهيئات العامة — عدا الهيئة العامة لبناء السد العالى — سواء العاملين منهم بالقانون رقم ١٩٦٤/٤٦ أو بقوانين أو لوائح خاصة — وبذلك بالنسبة إلى ما يتقاضونه من البدلات أو الأجور أو المكافآت فى الداخل .

٨ — ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية — ويعمل به من أول يوليو عام ١٩٦٥ .

وعلى وزير الخزانة ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .

وأخيراً :

وبتاريخ ١٩٦٧/٢/٢٢ صدر قرار جمهورى بتعديل بعض أحكام نظام العاملين بالقطاع العام — وينص التعديل على أن يكون العامل مستوفيا لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقاً لجداول التوصيف . ويجوز الإعفاء عن هذا الشرط بقرار من مجلس الإدارة ، على أن يعتمد من الوزير المختص . نص أيضاً على أن تنشأ فى كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشئون العاملين تتكون من ٣ أعضاء على الأقل . على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين بالنسبة للوحدات الاقتصادية وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو رئيس مجلس الإدارة . ويحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الفئة التى يعين فيها . ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل ، ويجوز تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط فى الحالات التى تزيد فيها مدة خدمة العامل الزمنية على المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة . ويشترط لذلك أن تضاف إلى بداية المربوط عن كل سنة من السنوات التى تزيد

بها مدة خدمة العامل على المدة الواجب توافرها اشغل الوظيفة علاوة أو نسبة منها تحدد على أساس ما صرف من علاوات خلال هذه المدة . ويكون الحد الأقصى للعلاوات التى تمنح وفقاً للبند السابق ه علاوات من فئة الوظيفة ويكون تحديد الأجر على أساس العمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة وفقاً لحكم المادة التاسعة والعشرون ، هذا مع عدم الإخلال بالمادة السابعة .

الحد الأدنى للأجر :

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر من جاوزت سنه الثامنة عشرة من العاملين فى المنشآت الصناعية عن بداية الفئة الحادية عشرة . ويجوز لمجلس الإدارة منح العاملين الخاضعين لاحكام هذا النظام البدلات المهنية بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة وبالشروط والأوضاع التى يقررها المجلس على أن تعتمد من الوزير المختص .

كما يجوز للمجلس وضع نظام لمنح بدلات خاصة تقتضيها طبيعة العمل أو مكانه على أن يعتمد هذا النظام من الوزير المختص .

ويضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز بما يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية العادلة للإنتاج ومستوى الآداء .

كما يجب تنمية وتطوير العاملين بالمشاركة الواضحة المنظمة الوصول بهم إلى المستوى المطلوب .

ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن معدلات الآداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة من العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص فى هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقصه عن المعدلات المقررة . كما يتضمن النظام كيفية حساب الأجر عند القيام بالأجازات والعطلات أو النقل إلى وظيفة لا تعمل بنظام الأجر بالإنتاج . ولا يجوز الجمع بين هذا النظام ونظام العلاوات. ويعتمد هذا النظام بقرار من الوزير المختص .

الجزاءات التأديبية :

ويكون توقيع الجزاءات التأديبية وكيفية التظلم منها أو الطعن فيها وفقاً لما يلي :

بالنسبة لجزاءات الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها .

تكون لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة الثالثة .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة أو جهة التظلم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من الفئة الثالثة وما يعلوها ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات للجهة التي قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . وبالنسبة للجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل من الخدمة سيكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من الفئة السادسة حتى الفئة الثالثة ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين

يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . وتكون المحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

جزاء الفصل من الخدمة :

وبالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة تكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعه على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة . ويكون الطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعه على شاغلي الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها .

وفى جميع الحالات السابقة تكون القرارات الصادرة بالبت فى التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية وغير قابلة لأى طعن ماعدا الأحكام التى تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على شاغلي الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ إعلان العامل بالحكم . وتعفى من الرسوم الطعون التى تقام أمام المحاكم التأديبية أو المحكمة الإدارية العليا .

لائحة المخالفات والجزاءات :

ويضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق . وتعتمد اللائحة من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين . ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقا للشروط وفى الحدود التى يقررها رئيس الوزراء .

وتسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة . وتسقط هذه الدعوى فى كل حالة انقضاء ثلاث سنوات من يوم المخالفة وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة . وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

تمحى العقوبات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

سنة فى حالة الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل . وسنتان فى حالة تأجيل العلاوة والحرمان منها . وثلاث سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا عقوبة الفصل بحكم أو بقرار تأديبى . ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استناداً إلى ملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ، ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل. ويجوز للعامل بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أعلن عنها وتجاوز فئة وظيفته إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة المعلن عنها .

ويلتزم العامل الذى تم تدريبه بواسطة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية التى يعمل بها بأن يقضى فى خدمتها المدة التى تحددها لائحة التدريب بها على أن يكون من حق المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فى حالة الإخلال بهذا الالتزام استرداد جميع المصروفات التى تحملتها فى سبيل تدريبه .

ويجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الأجازة السنوية بما لا يجاوز سبعة أيام للعاملين فى محافظات قنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقاً للشروط والأوضاع التى يقررها وصدق على ذلك من مجلس إدارة المؤسسة ويعتمد من الوزير المختص .

وقد شمل هذا التعديل المواد ٤ بند (ز) و ١٧ فقرة أولى و٢٥ و٢٧ و٢٩ و٦٠ و٦١ و٦٧ و٧٠ فقرة أولى و٧٣ .



الفصل السابع

مكاسب العمال ودورهم فى ظل الاشتراكية .

والخلاصة :



« مكاسب العمال ودورهم فى ظل الإشتراكية »

تقوم الثورات وفى مخططاتها هدفين رئيسيين تسعى الوصول إليهما، وتدخل المعركة تلو المعركة لتحقيقها ، وتعتبر جميع الأهداف التى تصل إليها فى الطريق ، ماهى إلا مقدمة فى سبيل الوصول إلى الهدفين الساميين وهما :

رفع مستوى المعيشة الأغلبية الساحقة التى كانت محرومة أو شبه محرومة ، ثم نقل سلطة الحكم ومقاليد الأمور إلى الشعب ليحكم نفسه بنفسه أى تحقيق الديمقراطية بالشعب وإلى الشعب .

تتبلور إذن جميع أهداف الثورات فى النهاية - إذا كانت ثورات حقا تسعى إلى التغيير الاجتماعى وليست مجرد انقلابات لصالح مجموعة محدودة من الأفراد فى هذين الهدفين ويكون تحقيقهما هو قمة نجاح الثورة وعلامة من علامات وجودها الحقيق .

المضمون الاجتماعى:

والواقع أنه لا يمكن فصل الهدف الأول للثورة كمضمون اجتماعى عن الهدف الثانى لها كمضمون سياسى وإلا أصبحت الديمقراطية فيها ديمقراطية مزيفة لا تحمل من معانى الديمقراطية وجوهرها إلا اسمها ولا تعبر إلا عن مصالح الفئة القليلة التى قام من أجلها الانقلاب لا الثورة .

ولكن إدراكا من الثورات بأن من يملك هو الذى يحكم وأن عائد إمكانيات المجتمع وخيراته هو الذى يحدد أصحاب الثورة الحقيقية والمستفيدين من وجودها والمرتبطين بحدثها الكبير ، هو الذى يدفع الثوريين إلى التصميم بأن تكون الأهداف الاجتماعية كل لا يتجزأ عن الأهداف السياسية للثورة .

ثورة يوليو ومضمونها الاجتماعي :

ومنذ قامت ثورة يوليو فى فجر الثالث والعشرين منه سنة ١٩٥٢ أعلنت على الملأ برنامجها الثورى الاجتماعى السياسى متضمناً الأهداف والمضمون الاجتماعى للثورة يعلن ويؤكد ويوفر الأساس لتحقيق المضمون السياسى لها ويهيىء له الجو الصحى كى ينمو فى ظله .

ولقد كان المضمون الاجتماعى لأهداف الثورة كما جاء ضمن المبادى الستة تعبيراً عن الاتجاه الإشتراكى والحل الإشتراكى منذ الوهلة الأولى وأنه لابد من توفير الصفات الأساسية للمجتمع الاشتراكى الحق حتى يمكن أن تتوفر الديمقراطية السليمة كما نودها أن تكون لا كما أراد لها المستعمر فى الغرب أن تكون . هذه الصفات الأساسية للمجتمع الاشتراكى تتبلور فى النهاية فى نواح ثلاث هى :

أولا : أن يشترك جميع أفراد الشعب فى تملك موارد الإنتاج أى تملك الثروة القومية بحيث لايستحوذ عليها فى المجتمع أو يتحكم فيها حفنة من الرأسماليين أو عصابة من المستغلين أو حتى فئة قليلة من المواطنين .

ثانيا : أن يشترك جميع أفراد الشعب فى التمتع بثمار العملية الإنتاجية وأن تعود إليهم خيراتها ويتوزع عليهم دخلها بالعدالة الحقة والمساواة العادلة .

ثالثا : أن يشترك أفراد الشعب فى إدارة العملية الإنتاجية ذاتها إدارة تحقق لهم القدرة على اتخاذ القرارات الإنتاجية التى تسير عليها الوحدات الإنتاجية بما يحقق الديمقراطية على جميع مستوياتها .

الأوضاع الاقتصادية عند قيام الثورة :

ولقد وجدت الثورة فى مصر أن الأوضاع الاقتصادية وما تعكسه من نتائج اجتماعية تحتم ضرورة اتخاذ قرارات اشتراكية تغير من هذه الأوضاع وتفرض الحل الاشتراكى كحل حتمى تدعو إليه وتؤكده .

ووجدت أن الثروة القومية يملك أكثر من نصفها نفر ضئيل من الناس لايتجاوز النصف فى المائة من تعداد هذا الشعب ولا يبقى للجموع الكبيرة المكافحة إلا أقل من نصف الثروة بما يؤدى فى النهاية إلى أن يستحوذ النفر القليل على حوالى ٧٠ ٪ من عائد الثروة القومية والدخل القومى ولا يبقى للأغلبية الساحقة المنتجة إلا أقل من ٣٠ ٪ لايبقى لها إلا الفتات .

كان لابد إذن من إعادة توزيع الثروة وكان لا بد من القضاء على صور الإقطاع الزراعى والإقطاع الرأسمالى وكان لابد من استصدار قرارات تضع الحل الجذرى والتغيير الشامل فى المجتمع بما يؤدى إلى توفير الصفات الأساسية للمجتمع الاشتراكى لتتحرر الأغلبية المكبلة وتتحرر إرادة العمل ويصبح فى مقدورها أن تتحمل المسئولية وأن تتحرر إمكانياتها الخلاقة نحو البناء والتشييد .

القرارات الاشتراكية مكاسب عمالية :

هذه القرارات التى كان على الثورة أن تتخذها وتصدرها فى شجاعة وتصميم لايقبل تردداً أو مهادنة كان من طبيعتها أن تصدر لصالح الشعب العامل الذى قامت من أجله الثورة وتأيدت به وتأكد وجودها به ووجوده بها وكانت هذه القرارات تعطى حقوقا بطبيعتها ومكاسب عمالية فى نتيجتها نظراً لأن أكثر المستفيدين بها هى العمال ، العمال بالمعنى الواسع الشامل الكبير أى المشتغلين فى المصنع والأجراء فى الأرض .

وكانت قرارات الثورة المتتالية كتنفيذ لخططها الذى أعلنته فى مبادئها الستة الترجمة العملية لما جاء فيها من مبادىء وأهداف ، فكانت تلك المكاسب التى بدأت باستصدار قانون الإصلاح الزراعى وتوزيع الفائض على المعدمين والأجراء وتحديد الحد الأدنى الأجور إلى ماتوجت به قوانين يوليو الاشتراكية سنة ١٩٦١ ، هذه الحقوق والمكاسب كلها تسعى إلى تذويب الفوارق بين الطبقات وترسم حدود المجتمع الاشتراكى وتوفر صفاته الأساسية ، فمن توسيع قاعدة

القطاع العام لتأكيد ملكية الشعب لوسائل الإنتاج إلى الاشتراك فى نتائج العملية الإنتاجية وتوزيع عائدها لصالح الشعب إلى الاشتراك الجدى فى إدارة العملية الإنتاجية ذاتها عمالية ديمقراطية .

ومن الناحية السياسية صدر الميثاق ليكون الأساس العقائدى تتخذ داخل إطاره جميع قراراتنا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويكون دليلا ثوريا للعمل الوطنى فى جميع المجالات ، ويؤكد سيطرة الشعب على مقدراته وحمايته لمكاسبه وتنظيم أجهزته الشعبية بما يحقق القـــدرة الكاملة على مراقبة وتنفيذ القوانين الاشتراكية والاتجاهات الثورية بما لايدع مجالا لمنتهز أو متسلل أو رجعى أن يتحول بهذه المكاسب أو ينحرف بها أو يسرقها فى غفلة من أصحابها .

وكان لابد أن تتكون جميع التنظيمات والأجهزة الشعبية من أصحاب الثورة وأصحاب المصلحة فى بقائها ونموها واستمرارها من العاملين فلاحين وعمال ، بحيث تتأكد لهم الغلبة فى كل ما تتخذه هذه التنظيمات من قرارات ومايسودها من اتجاهات .

الواجبات ضرورية فى مرحلة الانطلاق

ولكن إذا كانت هذه المكاسب ضرورية بل حتمية فى المرحلة الأولى من الثورة ، مرحلة التحول الاشتراكى ووضع الأرضية الأساسية لمجتمع الكفاية والعدل وتوفير الصفات الأساسية لهذا المجتمع من الملكية لوسائل الإنتاج وعدالة فى توزيع عائدها وديمقراطية فى إدارتها ، فلابد أن تكتمل صورة المجتمع فى مرحلة الانطلاق وتتأكد هذه المكاسب وتستمر ببذل مايوفر المصدر والينبوع المتدفق من الامكانيات كى ينتج المجتمع وتتوفر الحاجات لتعطى المجتمع قدرة الكفاية كما أعطيناه سمة العدل . فالعدل بلا كفاية عدل فقر وإملاق ، والكفاية بلا عدل كفاية الإشباع والتخمة لقلة مسيطرة جشعة تتوفر لها كل مسببات الرفاهية ولا تترك للعاملين إلا الفتات .

كان لابد إذن من المطالبة بالواجبات وأداء الالتزامات من قبل العاملين نحو المجتمع والدولة وأنفسهم ، وأن تكتمل الصورة بهاء . بأن يفكر العامل فى واجبه ويؤديه قبل أن يطالب بحقه وينميه وأن يعمل جاهداً على أن تستمر هذه المكاسب بمزيد من الاحتياط الإنتاجى فى سبيلها ليضمن رصيداً من الثروة ومزيداً من الموارد ومزيداً من العوائد والدخول .

وكانت مصارحة ومواجهة شجاعة ، وبقدر ماعودنا القائد عبد الناصر من مناقشة ومدارسة مشاكل مجتمعنا وقضايا وطننا ، تحدث فى ثقة واطمئنان بقدرة الشعب على التضحية وإدراك المسئولية . ونبه إلى خطورة استمرار المطالبة بمكاسب جديدة دون أداء الالتزامات والواجبات .

وقال فى مايو ١٩٦٥ أن المرحلة القادمة لايمكن أن تكون مرحلة مطالب اقتصادية ، ولابد لنا فى هذه المرحلة أن نقدم ونعطى أكثر مما نطلب .

ولا بد أن العاملين بوعيهم وبضمير الثورة الحى فى قلوبهم قد أدركوا ماهية هذه الواجبات والالتزامات بمجرد مدارستهم لما سعت الثورة أن تحققه من أهداف ضمن متضمنات خطتها الأولى ، وماتحقق فعلا من هذه الأهداف بما لا يرقى إلى المستوى الطموح الذى كانت تأمله وتصبو إليه ، وبما يؤدى إليه ذلك من ضرورة مضاعفة الجهد وبذل التضحيات فى سبيل إدراك الفرق الضائع من الخطتين الأولى والثانية . واجتياز العقبات وتلافى الأخطاء التى حدثت فى تنفيذ هذه الخطة ومواجهة التحديات التى فرضت علينا من الداخل والخارج على حد سواء .

بعض نتائج الخطة الأولى :

وباستعراضنا لبعض نتائج الخطة الأولى ندرك بعد الشقة بين ماحققنا وبين ما أردنا أن نحققه ، وإن كان ما حققنا فى عمر الزمن يعد جد عظيم .

أقول أرادت الثورة أن ترفع من مستوى المعيشة ، وكانت الترجمة لهذا

الأمل أن نضاعف الدخل القومى فى عشر سنوات على أن تحقق زيادة فى الدخل فى النصف الأول — من المدة بحوالى ٤٠ ٪ منه وأن تحقق الباقى فى الخطة الثانية .

وكانت الثورة تضع فى اعتبارها أنه فى حدود زيادة فى عدد السكان بنسبة ٢ر٣ ٪ سنويا يمكن أن يزيد الاستهلاك بنسبة ٢٥ ٪ إذا ماتحققت الزيادة المستهدفة فى الدخل وأن تستخدم الزيادة فى الدخل فى سد القروض التى اضطررنا إليها للسير فى تحقيق أهـــداف الخطة ومعدلات التنمية ، بالطموح والقدرة اللازمتين ، وأن تزيد الثروة القومية وإمكانيات المجتمع الإنتاجية لتنمية أكبر ونمو أسرع فى المستقبل .

ولـكن تسببت عوامل فى عدم الوصول إلى هذه الأهداف بعضها خارج عن إرادة المجتمع وبعضها يمكن بالإرادة الحرة والتضحية النابعة من الثورية الأصيلة أن تتغلب عليها فى يسر وسهولة نسبيتين ، وبالتالى يمكن الوقوف أمام التحديات الخارجية والعوامل المفروضة علينا بإمكانية أكبر وقدرة أعظم .

لم تتحقق إذن معدلات التنمية المستهدفة فى الخمس سنوات الأولى . وبلغ النمو للدخل القومى فى هذه الفترة ١ر٣٧ ٪ ، ولا شك أن هذا ينبع أساسا من نقص الإنتاج عن الحد المستهدف حيث تحقق بنسبة ٩٢ ٪ منه فقط ، بالإضافة إلى زيادة لم تـكن متوقعة فى عدد السكان سنويا بنسبة ٨ر٢ ٪ أى بمـا يقرب من ٨٠٠٠٠٠ نسمة سنويا ، وهذا ما يشكل عبئا كبيراً على معدلات ا'و ويلغى التأثير المطلوب إحداثه فى رفع مستوى المعيشة من جهة ، ويزيد الطلب على السلع والخدمات نتيجة لزيادة الأجور والمرتبات والخدمات العينية والثقافية والطبية وغيرها ، مما يجعل الظروف مواتية لخلق أزمات التضخم وارتفاع الأسعـار . وأصبح واضحا أن زيادة الاستهلاك بهذه النسبة المضاعفة (٩ر٤٦ ٪) . يقلل من فرص الادخار المحلى الذى كنا نأمل أن نعتمد عليه كبديل للقروض وكأرضية اقتصادية شعبية نحو زيادة معدلات النمو فيما بعد .

وباستقراء هـذه النتائج للفترة الأولى من خطتنا الاقتصادية والاجتماعية

تتبين حقيقة الواجبات والدور الكبير الذى ينبغى أن تلعبه الطبقة العاملة كأكبر شريحة فى تحالف قوى الشعب العاملة نحو ملافاة القصور وإدراك الفرق بين ماهو مستهدف وما تحقق فعلا .

ما هو دور العمال فى مرحلة الانطلاق .

من صميم النتائج التى حصلنا عليها بعد تنفيذ المرحلة الأولى من الخطة ، يمكن استنتاج دور العمال فى تركيز واختصار

يراد زيادة معدلات الزيادة فى الدخل القومى فى الفترة الباقية من الخطة بالفرق الذى لم يتحقق فى الفتره الأولى أى بنسبة ٢ر٨ ٪ ولذا تصبح الزيادة المستهدفة ٦٢ر٨ ٪ .

ولكى يمكن الوصول إلى ذلك ينبغى أن يزيد الإنتاج لا كميا فحسب بل نوعيا أيضا حيث يوفر لنا إمكانية المنافسة الخارجية فى أسواق العالم بما يوفر لنا العملة الصعبة التى تكفى حاجة الاستيراد الخارجى ، وتلغى العجز فى ميزان المدفوعات أو تبقيه على الحد الضرورى فى الخطة .

هذا الإنتاج لا ينبغى أن يلقى فى بالوعة الاستهلاك ينصب فيها بلا روية ، بل إن نمو الوعى الاستهلاكى وتبسيط الاستهلاك وترشيده من المسائل الهامة التى ينبغى أن يعنى بها العمال ونقاباتهم ، ولذا فإن هذه الدعوه لاتبغى الحرمان بقدر ماتعنى التنظيم .

وإذا كان الدخل القومى يوزع اقتصاديا بين الاستهلاك والادخار ، فلاشك أن الاندفاع نحو أحدهما يعنى التقصير فى الناحية الأخرى ، وبالتالى فإن تنظيم الاستهلاك سيؤدى إلى تنظيم الادخار وتعميق الميل إليه بجميع صوره وأشكاله بما يقوى من إمكانيات المجتمع الانتاجية ويوطـد دعائمها ويسدد التزاماتنا الخارجية دون ضغط على احتياجاتنا الأساسية فى المستقبل .

على أن هذه المتطلبات لايمكن أن تأتى بثمرتها إلا إذا سادت فكرة تنظيم النسل كحقيقة اجتماعية لابد أن تتبناها الطبقة العاملة وتسعى جاهدة إلى المشاركة الإيجابية لكى تنجح هذه الحملة الصادقة التى بدأتها الحكومة وكرست لها جانباً ليس باليسير من إمكانياتها واهتمامها .

« والخلاصة »

الآن وقد استعرضنا التطورات التى جدت على العاملين فى ج . ع . م قبل وبعد قيام الثورة الشعبية فى يوليو ١٩٥٢ ، ويتضح بجلاء أن سياسة الدولة فى مجال العمل ظلت ثابتة فى الأهداف الستة التى أعلنتها الثورة منذ قيامها .

وقد يذهب البعض منا إلى تقسيم الحقوق والمكاسب التى نالتها الجموع العاملة إلى قسمين ، ما قبل القوانين الاشتراكية فى يوليو ١٩٦١ ، والثانى منها حتى الآن .

إلا أننا يجب ألا ننسى أن الخطوط العريضة للإصلاح قد بدأت منذ قيام الثورة وما تزال سياستنا قائمة على تحقيق الأهداف التى حددتها بجلاء منذ قيامها ، كما يجب ألا ننسى أن الثورة قد واجهت التخلف الاقتصادي والتسلط الاستعمارى وتحالف الإقطاع والرأسمالية المحلية ، فلم يكن فى الإمكان مواجهة المشاكل جميعا وفى وقت واحد بإمكانيات شعبية وأجهزة تنفيذية واحتياجات اقتصادية ملحة ولعل العجز الكبير فى أول ميزانية للدولة بعد قيام الثورة مباشرة كان من المشاكل الرئيسية التى واجهتها فور قيامها .

كما قد يتعرض البعض منا الآن لبعض التعديلات التى تقررت بعد قيام الثورة من حيث ملاءمتها للظروف العديدة وللحياة الاشتراكية ، ونسوق مثالا لذلك ما قد يقال حول الحد من الفصل التعسفى ، وأن الفصل المذكور ما يزال محل ممارسة من أصحاب العمل فى القطاع الخاص أو الإدارة فى القطاع العام .

إن تقدير قيمة المادة ٣٩ مكرر التى صدرت عام ١٩٥٣ فى عام ١٩٦٤ يشوبه بعض التعسف إذ أن ثورية إصدارها عام ١٩٥٣ فى ظل جبروت الرأسمالية وسيطرة الإقطاع وتحفز الاستعمار لا يمكن الآن مناقشتها .

حقيقة إنها الآن وبعد مضى أربعة عشرة عاما من العمل المضنى الشاق والمكاسب الضخمة التى حققها التطبيق الاشتراكى ، قد فقدت بعض بريقها .

ونسى الناس ظروف صدورها ومحاولات أصحاب الأعمال يومئذ إلى إغراق الثورة بعديد من المشاكل العمالية بالتوسع فى الفصل وحالات الاستغناء وتوقف المصانع ، ومحاولة سحب الحقوق المكتسبة للعمال . ولهذا كان صدور هذا التشريع ضرورة حتمية أدت إلى مواجهة الموقف وإحباط تلك المحاولات الرجعية .

ومع تطور الظروف أدخلت تحسينات كثيرة على هذا التشريع بمعالجة مشاكل الفصل التعسفى عند المنبع أى قبل حدوثه ، وذلك باستحداث نظام اللجان الثلاثية — لإبداء الرأى فى قانونية الفصل قبل وقوعه — فضلا عن تقرير الحماية الكاملة لأعضاء مجالس إدارات الشركات المنتخبين وأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية الذين أصبحت لهم حصانة كاملة ضد أى جزاء مهما قل .

من هذا يتضح أن تشريع العمل متطور بطبيعته ، يتأثر بتطورات الظروف والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويؤثر فيها ولابد من إعاده النظر فى أحكامه على ضوء مثل هذه التطورات من وقت لآخر وعلى ضوء المشاكل التى تستجد ويكشف عنها التطبيق العملى ولعل تشريع العمل أحوج التشريعات لعنصرى المرونة والقابلية للتطور .

وعلى ضوء هذه الحقيقة يمكننا أن نقرر أن تشريع العمل بوضعه الحالى رغم ما بلغه من مستوى رفيع بالنسبة لتشريعات العمل فى الدول الأخرى لا يمكن أن يقال أنه قد بلغ مرحلة الاكتمال ، ولا يزال الباب مفتوحا لمزيد من التحسين طبقا لما تكشف عنه الضرورة على ضوء التجارب العملية فى التطبيق فقد يكشف التطبيق عن وجود بعض الثغرات التى لم يكن من المستطاع التنبؤ بها نظريا ، وهنا يستدعى الأمر تعديل النصوص بما يكفل سد هذه الثغرات .

وفى محيط العمل وبالنسبة للعاملين فى الجمهورية العربية المتحدة قد اكتملت صورة التحول الاشتراكى وتم تحريرهم من تسلط الرأسمالية والرجعية عملاء الاحتكارات العالمية ...

وتدرجت الثورة بالمجتمع المصرى فى فترة قصيرة ودون أية تضحيات مادية أو إنسانية من مهانة التخلف المعيشى والاجتماعى والفكرى إلى طريق الحرية

الاجتماعية والسياسية تختصر الزمن وتعد الإمكانيات لتحقيق عدالة كاملة للشعب كمجموعة بين شعوب العالم وعدالة بين أفراده .

إن الجمهورية العربية المتحدة فى سنوات قلائل قد نفضت عنها تراب التأخر وأقبلت تبنى نفسها فى كل مجال وتسعى لتحقيق الرخاء والكرامة فى الداخل والخارج .

إن علينا أن نثابر فى الجهود المستميتة للتنمية الاقتصادية فى كل مجال صناعى أو تجارى أو زراعى للقضاء على البطالة التى تؤدى بالأفراد إلى الفقر والمرض وتحولهم إلى ضحايا يكونون عالة على المجتمع ، كما تصيب المجتمع نفسه فى الصميم وتضعف من إمكانياته عن تحقيق الأهداف .

وإذا كان من حقنا على المجتمع أن نجد العمل بأجر مجرى وأن نأمن المستقبل ـ وقد بذلت الدولة فوق ما تستطيع عن طريق الإمكانيات الحالية بعد تجميع المدخرات والإمكانيات الخارجية للتنمية الاقتصادية المبنية على تخطيط علمى ـ فلا بد للجماهير العاملة من أن تبذل طاقاتها كاملة كأفراد وجماعات ومنظمات لتحقيق الأهداف القومية فى مواعيدها .

أخطأ من يقول إن الإدارة تعنى بالإنتاج وأن العمال يعنون بالحقوق وبالمكاسب . . إن حقوق العمال ومكاسبهم فى الإنتاج مرتبطة به ، وأى خير مهما كثر سيجنونه وأى شر مهما قل سيتحملونه .

إن ارتفاع مستوى كفاءة العمال الفنية ترفع مستواهم المعيشى كما ترفع مستوى المجتمع الذى يعيشون فيه . لقد أذابت الثورة الطبقات وزالت الفوارق ووجدت عملا بقدر ما استطاعت الأعداد الجديدة ، وبالتدريب يمكن أن نستغل إمكانياتنا البشرية لتحقيق مزيداً من الرخاء والكرامة .

إن على الجماهير العاملة وقد تحررت ، أن تحقق الاستقرار الكامل والحماية التامة للتطور الهائل الذى يحدث على أرضنا ، ولأن ثماره سنجنيها فى سنوات قلائل وسيعيشها أبناؤنا سنوات كثيرة .

كنا بالأمس القريب محرومين من تكتلنا على كل المستويات حتى التجمعات النقابية والشعبية كانت تعتبر من المحرمات ، وحقنا فى العمل السياسى كنا ممنوعين

عنه بحكم القانون نتيجة التسلط والقهر الخارجي، والظلم الاجتماعي ـ الذى كان سمة من سمات المجتمع ـ مجتمع ـ ما قبل الثورة .

والآن وقد اكتملت لنا حريتنا لابد لنا من الانطلاق والتحرر من الجمود والسلبية نساهم بإمكانياتنا جميعاً لغد أفضل .

قد تكون إمكانياتنا المادية والطبيعية مساعدة لنا ، ولكن امكانياتنا البشرية باعتبارها العنصر المتحرك هى القادرة على تحقيق كفاية أكبر وعلى تحقيق العدل .

إن ذلك التغيير الثورى فى الحقوق العمالية لابد أن يقابله تغيير ثورى فى الواجبات العمالية . . إن مسئولية العمل يجب أن تكون كاملة عن أدوات الإنتاج التى وضعها المجتمع تحت إرادته . . لقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبالاشتراك فى الإدارة والأرباح مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج .

إن ذلك الوضع الجديد لاينهى دور التنظيمات العمالية ، وإنما هو يزيد من أهمية دورها ، إنه يمد هذا الدور ويوسعه من مجرد كونها طرفا مقابلا لطرف الإدارة فى عملية الإنتاج إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طليعية فى عملية التطوير .

إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح عملية التطوير الصناعى وغير طاقتهم على العمل من أجل هذا الهدف . وغير كفايتهم فى الوصول إليه .

إن النقابات تستطيع ممارسة مسئولياتها القيادية عن طريق الإسهام الجدى فى رفع الكفاية الفكرية والفنية ، ومن ثم رفع الكفاية الإنتاجية للعمال . . . كذلك هى تستطيع ممارسة مسئولياتها عن طريق صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى ويدخل فى ذلك اهتمامها بمشروعات الإسكان التعاونى والاستهلاك التعاونى وتنظيم الاستفادة الجدية صحياً ونفسياً وفكرياً من أوقات الفراغ والأجازات بما يساهم فى تحقيق الرفاهية للجموع العاملة .

القسم الثاني

أسلوب العمل وواجبات العاملين انطلاقا نحو تحقيق الهدف

محتويات القسم الثانى

الفصل الثامن :

الفصل التاسع :

الفصل العاشر :

ـ سياسة الأجور والتطبيق الإشتراكى .

الفصل الحادى عشر :

الدور الذى تلعبه إدارة وتنظيم الشركات فى المجتمع الاشتراكى .

ـ العلاقات الصناعية فى ظل نظام الاقتصاد الحر .

ـ ظهور النظام الاشتراكى . ـ أسلوب العمل فى النظام الاشتراكى .

ـ إدارة العلاقات الصناعية ـ التعاون بين الإدارة والعمال .

ـ تنظيم علاقات العمال . ـ تيسير وسائل الاتصال .

رجل العلاقات الصناعية .

الفصل الثانى عشر :

ضرروة التخطيط فى المجتمع الاشتراكى . ـ التخطيط فى المجتمع الاشتراكى . ـ الإطار الفلسفى للتخطيط .

ـ أهداف الخطة والاتجاهات والمفاهيم المرتبطة بها . ـ مبررات أسلوب التخطيط فى التنمية الاقتصادية . ـ الأساليب الفنية فى عملية التخطيط الاقتصادى . ـ العناصر الأساسية للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة .

ـ الخطة التفصيلية ومتابعة التنفيذ . ـ أغراض المتابعة وصعوبات التنفيذ . ـ إطار الخطة الخمسية الأولى . ـ الخبرات المستفادة من التخطيط فى المجتمعات الاشتراكية . ـ والخلاصة .

الفصل الثالث عشر

العلاقات العامة جهاز فعال للارتفاع بمستوى الخدمة للعاملين .

ـ ماهية العلاقات العامة . ـ تعريفات العلاقات العامة .

ـ جوانب ووظائف العلاقات العامة ـ تطور العلاقات العامة .

ـ وسائل وأدوات العلاقات العامة ـ وظيفة العلاقات العامة .

ـ التخطيط فى العلاقات العامة . ـ برامج العلاقات العامة .

الفصل الرابع عشر

تكامل القيادات العالية .

مقدمة :



الفصل الثامن

- مؤتمرات الانتاج

مؤتمرات اللجان النقابية والنقابات العاملة

مؤتمر الاتحاد العام للعمال

- مؤتمر الإدارة
- العمل ومسئوليات المرحلة القادمة
- مشكلات القطاع العام ومولد قانون المؤسسات وشركات القطاع العام ٣٢ لسنة ١٩٦٦

مؤتمرات الإنتاج

نتج عن تحولنا الاشتراكى تملك الشعب لأدوات الإنتاج ، وبذلك أصبحت قضية الانتاج قضية الاشتراكية الأولى مسئولية الطبقة العاملة .

إن مسئولية الطبقة العاملة فى مجتمع اشتراكى تختلف اختلافا كبيرا عنها فى مجتمع رأسمالى ، ففى المجتمع الأخير لاتبدى الطبقة العاملة أى اهتمام بموضوع الإنتاج ، لأن عائد الإنتاج لايعود عليها ، بل يذهب إلى قلة من المستغلين ، وكثيراً ما نلحظ فى هذه المجتمعات الرأسمالية اتجاهات من جانب الطبقة العاملة تهدف إلى عرقلة الانتاج أو إبطائه ، كوسيلة ضغط اقتصادية على الرأسمالى ، لتحقيق مطالبها . والإضراب كسلاح تمارسه الطبقة العاملة فى هذه المجتمعات يدخل فى إطار هذه الاتجاهات .

أما فى المجتمعات الاشتراكية حيث تزول كل صور الاستغلال ، ويصبح الشعب هو المالك لأدوات الإنتاج ، والمستفيد الوحيد من عائد الإنتاج، يلاحظ تبنى الطبقة العاملة لقضية الإنتاج ، باعتبارها وسيلتها لرفع مستوى معيشتها وتدعيم قاعدة البلاد الاقتصادية ، والتقدم بالمجتمع لتحقيق أهدافه الاشتراكية .

وهذا التغير استتبع بالضرورة تغيراً أعمق فى علاقة العامل بالإنتاج، فالعامل فى مجتمع رأسمالى حتى إذا اهتم بالإنتاج فإن اهتمامه إنما ينصب على وحدته الانتاجية فقط ، كما أن النقابات العامة لايتسع أفقها لاهتمامات أكثر من مستوى الصناعة .

أما العامل فى مجتمع اشتراكى فإنه يربط دائماً رفع مستوى معيشته بالإنتاج . ولذلك يهتم بالإنتاج كله على مستوى الدولة وليس على مستوى وحدته الإنتاجية أو الصناعة التى يعمل بها . إن المجتمع الاشتراكى وحدة متكاملة ، تؤثر فى كل فرد وتتأثر به ، ومن هنا كانت ضروره إيجابية كل عامل فى أداء عمله ، وفى رقابة المجتمع كله فى حركته وتطوره ، مع ممارسة كاملة

للنقد الذاتى ، حتى يمكن اكتشاف الأخطاء للاستفادة منها ، والانحرافات الانتهازية للقضاء عليها .

إن الاشتراكية تستلزم من الطبقة العاملة ، صاحبة المصلحة الحقيقية فيها ، اليقظة التامة والجهد الدائم المستمر ، وعدم اليأس والاستسلام أو اللامبالاة . مهما حاول أعداء الاشتراكية دفعها إلى ذلك . إن أعداء الاشتراكية قوة كبيرة لهم وجود منظم فى مرحلة التحول إلى الاشتراكية . ولهم بحكم نفوذهم القديم فى المجتمع الرأسمالى ، مراكز رئيسية فى المجتمع . ولاشك أن من أبرز أهدافهم هو تشكيك الطبقة العاملة فى الاشتراكية والإنجازات التى يمكن أن تحققها لهم . وأيضا محاولة دفع الطبقة العاملة إلى السلبية مستخدمين فى ذلك طرق عديدة يمارسونها بوعى كامـــل ، لأن فى ذلك إضعاف الانتاج وتحطيم له وبالتالى هدم للاشتراكية التى أقرها الشعب كطريق حتمى للتقدم والقضاء على التخلف .

واقتناعا بهذا بدأت الحركة النقابية عندنا تعيد صياغة مفاهيمها النقابية وأسلوب عملها ، ونظرت إلى الإنتاج نظرة اشتراكية واعية فاحتضنته كمسئولية رئيسية لها ، ولهذا قرر الاتحاد العام للعمال عقد مؤتمر عام يناقش فيه موضوع العمال والإنتاج وواضح فى قراره أن مؤتمرات العمال والإنتاج يجب أن تكون مؤتمرات قاعدية تتم على مستوى وحدات الإنتاج حتى يمكن لمس المعوقات الفعلية ودراسة أنجح الوسائل لإزالتها . وتنفيذاً لذلك عقدت الحركة النقابية العديد من مؤتمرات الإنتاج على مستوى اللجان النقابية والنقابة العامة ، مهدت فى مجموعها لمؤتمر الاتحاد العام الذى عقد بالقاهرة فى الفترة من ١٢ — ١٥ مارس ١٩٦٦ . ونظراً لأهمية المؤتمرات القاعدية السابقة لمؤتمر الاتحاد العام ، أقر مؤتمر الاتحاد توصية خاصة أيد فيها التوصيات التى أقرتها مؤتمرات الانتاج التى عقدتها النقابات العامة وناشد الأجهزة المسئولة فى الصناعات والأنشطة المختلفة التى تنظم هـذه النقابات العامة عمالها ، والتعاون لتنفيذ هذه التوصيات حرصا على تدعيم الإنتاج وتحقيق أهداف الخطة .

مؤتمرات اللجان النقابية والنقابات العامة :

إن دراسة المؤتمرات التي عقدت على مستوى اللجان النقابية والنقابات العامة تبرز بعض الأمور من أهمها :

١ — إن استجابة اللجان النقابية والنقابات العامة لعقدهذه المؤتمرات لم يكن بصورة مرضية تتناسب ومسئولياتها في مرحلة التحول الاشتراكي التي نمر بها أو التبعات الملقاة على عاتق الحركة النقابيـــة بخصوص الإنتاج ، أو الضرورة الاشتراكية التي تقضى بأن مؤتمرات الإنتاج يجب أن تكون في الأساس مؤتمرات قاعدية على مستوى وحدات الإنتاج ومستوى الصناعات . فالملاحظ أن سبع نقابات عامة فقط عقدت مؤتمرات خاصة بالإنتاج حتى موعد انعقاد مؤتمر الاتحاد العام أي أن عشرين نقابة عامة ، لم تنشط في هذا المجال .

وإذا لاحظنا أن من بين العشرين نقابة الأخيرة نقابات تضم عمال الصناعات التي تركز الخطة الثانية عليها مثل عمال الصناعات الثقيلة ، لأدركنا تأثير هـذا التأخير على قضية الإنتاج ودور العمال فيهـا . والملاحظ أن اللجان النقابية التي نشطت هي تلك المرتبطة بالنقابات العامة السبعة ، التي عقدت مؤتمراتها ، ومعنى ذلك أن جزءاً كبيراً من القاعدة العمالية حرمت من مناقشة دورها في الإنتاج . وهذا يوضح أن الوعي الإنتاجي مازال ضعيفاً بين جماهير العمال ، وأن الحركة النقابية في حاجة إلى توعية ضخمة بمسئولياتها الإنتاجية ، والنزول بهذه التوعية إلى مستوى الجماهير العاملة حتى يرتبط كل عامل وفلاح بهذه القضية ، وتمارس كل لجنة نقابية مسئولية مباشرة فيها . ولقد كانت توصيات الاتحاد العام للعمال خطوة موفقة في هذا المجال وبداية طيبة لتوعية جماهيرية بالإنتاج والخطة .

٢ — كان من الواجب انتهاز فرصة عقد هذه المؤتمرات ، وحضور عـدد كبير من القيادات النقابية لها لتعميق الوعي الاشتراكي والإنتاجي لديهم، وذلك عن طريق تنظيم الكلمات التي ألقيت في هـذه المؤتمرات ، لكن الواضح لمن حضرها أن الكلمات التي ألقيت فيها لم تلتزم بخط فكري واشتراكي موحد ، وأنها كانت متعارضة في بعض الأحيان ، الأمر الذي يتسبب في بلبلة فكر

الحاضرين ، وتمييع الأسس الرئيسية للاشتراكية والدور الحقيقى للعمال فى الإنتاج وهذا الأمر رغم بساطته الظاهرة فى غاية الأهمية والخطورة ، فى مرحلة التوعية الاشتراكية والنزول بمفاهيمها وقوانينها وأساليبها إلى جماهير الشعب العامل وقياداته السياسية والنقابية .

فالمفروض أن الكلمات العامة فى بداية كل مؤتمر عام تحلل موضوع المؤتمر وتحدد أبعاده وإطاره . وتبرز أسسه العلمية وقضاياه الرئيسية . فى إطار الفلسفة الاشتراكية والتنظيم الاشتراكى لمجتمعنا . وانطلاقا من هذا تناقش لجان المؤتمر المختلفة موضوعات البحث . ثم ينتهى المؤتمر العام على ضوء هذه المناقشات إلى التوصيات العامة .

٣ ـ تعرضت توصيات بعض اللجان النقابية والنقابات العامة إلى مواضيع عامة ، ومشاكل خاصة ، وأغفلت معوقات الإنتاج على مستوى وحدات الانتاج بها ـ أى أنها ركزت أكثر على موضوعات هى أقرب إلى اختصاص الاتحاد العام للعمال ، وعلى موضوعات هى أقرب إلى مشاكل عمالية فردية ليس مجالها هـــذه المؤتمرات ، بينما ركزت تركيزاً ضعيفاً على معوقات الإنتاج الفعلية على مستوى الوحدة التى تعترض سبيل الإنتاج فى العمل اليومى المتجدد . ووسائل إزالتها وعلاجها .

٤ ـ لم تركز معظم المؤتمرات على وسيلة تنفيذ التوصيات ومتابعتها ، إن إصدار التوصيات ليس هدفا فى ذاته . بل إنه يمثل بداية وعى عمال إنتاجى ، من المفروض أن يزداد ويعمق بصفة مستمرة لتدعيم دور العمال وتنظيمهم النقابى فى مجال الإنتاج ، لهذا كان من اللازم دراسة أسلوب التنفيذ والمتابعة مرتبطا بخلق أجهزة عمالية دائمة على مستوى وحدات الإنتاج ومستوى الصناعات تتولى مسئولية الإنتاج .

مؤتمر الاتحاد العام للعمال

سجل مؤتمر الاتحاد العام للعمال أول نجاح له بالخطاب الذى ألقاه رئيس الوزراء ونائب رئيس الجمهورية السيد زكريا محى الدين فى ذلك الوقت ، ففى

هذا الخطاب حدد سيادته الإطار العام لموضوع المؤتمر والخطوط الرئيسية لخطة التنمية الثانية ، والنقاط الرئيسية فى علاقة العمال بالإنتاج على أساس فلسفتنا الاشتراكية ، وتنظيمنا الاشتراكى ، وفى ختامه أعلن أن الخطة ستناقش على مستوى وحدات الانتاج بعد عرضها على مجلس الأمة .

وهذا الاعلان يمثل نقطة تحول فى تاريخ الحركة النقابية وفى علاقتها بالإنتاج ويحقق مطلباً من أبرز مطالبها بعد تحولنا إلى الاشتراكية وقد أثر هذا تأثيراً طيباً على المؤتمر وأعماله وتوصياته .

وانقسمت توصيات المؤتمر إلى أربعة أقسام رئيسية ، فتعرضت توصيات القسم الأول إلى المسئولية العامة التى تتعلق بالحكومة والأجهزة الادارية المختلفة فى الدولة ، وتوصيات القسم الثانى إلى مسئوليات التنظيم النقابى وتوصيات القسم الثالث إلى مسئوليات الادارة وتوصيات القسم الرابع إلى مسئوليات القطاع الخاص .

وقد مهدت مقدمة التوصيات إلى وضعها بهذه الصورة . فجاء فيها أن الانتاج فى أى دولة يتأثر إلى حد كبير بظروفها وإطارها التشريعى والتنظيمى . وكذلك بمسلك الادارة واتجاهاتها . وفى مجتمعنا الاشتراكى حيث لاتوجد تناقضات بين العمال والادارة أو الجهات الادارية تتأكد أهمية تعاون الجميع فى إطار من الوعى والسلوك الاشتراكى .

وإيماناً بأن مرحلة التحول الاشتراكى التى تمر بها تحتاج فى تطورها الحركى السريع إلى نقد ذاتى دائم ومستمر . ينقلنا على الدوام إلى نظم أفضل . حرص المؤتمر على مناقشة موضوع العمل والانتاج فى إطار مسئوليات التنظيم النقابى ومسئوليات الادارة والمسئوليات العامة .

إن هذه النظرة الشاملة للعمل والانتاج هى التى حددت الاطار العام المؤتمر وفى حدوده تمت مناقشات اللجان الفنية المختلفة . وانبثقت منه التوصيات . فالإنتاج وزيادته وتحسينه هو وسيلة الشعب العامل لرفع مستوى معيشته ، والإنتاج فى مجموعه على مستوى الدولة هو مسئولية كل عامل . والايجابية فى العمل

والنقد الذاتى هى وسيلة العامل لتحسين إنتاجه ورفع الناتج العام . والإنتاج هو المسئولية المشتركة للعمال والإدارة .

وفيما يلى أبرز التوصيات التى جاءت فى هذا المجال

التوصيات العامة

١ ـ التركيز على مكافحة الأمية فى صفوف العمال حتى يمكنهم استيعاب الخبرات الفنية المطلوبة .

٢ ـ التوسع فى مجال الثقافة العمالية . على أن تتعاون الأجهزة الإدارية فى تمكين العاملين من حضور هذه الدراسات بكافة الوسائل . وتطوير برامجها لخدمة أهداف الإنتاج ومرحلة التحول الاشتراكى التى نمر بها .

٣ ـ تشكيل مجالس إنتاج مشتركة بالمنشآت والوحدات الإنتاجية من بين التنظيمات الشعبية الموجودة بها والإدارة . تحدد مسئولياتها فى دراسة أرقام الإنتاج وتنظيم العمل والربط بين المحقق من الخطة والمستهدف منها .

٤ ـ تولى أجهزة الإعلام المختلفة من صحافة وإذاعة وتليفزيون عناية خاصة بمشاكل العمل والعمال والإنتاج وتعميق المفهوم الاشتراكى للملكية العامة لوسائل الإنتاج بالكلمة المكتوبة والمسموعة والصورة .

٥ ـ التوحيد بين صفوف العاملين فى أمانة عامة واحدة بالاتحاد الاشتراكى العربى .

٦ ـ تخصيص جزء من المساكن الشعبية التى تقيمها الدولة فى مراكز التجمعات العمالية أو بالقرب منها للعمال الذين يعملون فى هذه المناطق . وأن يراعى فى التخطيط بناء مساكن للعاملين فى مناطق استصلاح الأراضى واستزراعها وذلك قبل البدء فى عملية الاستصلاح والزراعة .

٧ ـ ربط الزيادة فى الأجور . ومايوزع من أرباح . وما يصرف من بدلات بما يتحقق من زيادة فى الإنتاج أو تحقيق فى الأهداف .

٨ ـ توحيد مواعيد الانتخابات بالوحدة الإنتاجية بالنسبة لمختلف التنظيمات توفيراً للوقت والجهد .

٩ — توسيع الضمانات التى كفلها القانون لحماية أعضاء التنظيمات النقابية والشعبية، وأعضاء مجالس الإدارة وذلك بحمايتهم من النقل أو الندب أو الإبعاد التعسفى ، تمكيناً للقيادات الشعبية من أداء واجبها نحو العمل والإنتاج فى مجال مسئوليات التنظيم النقابى .

١٠ — تقوم التنظيمات النقابية بتنمية وتعميق المفهوم الاشتراكى والسلوك الجماعى لدى العاملين وتعبئة طاقاتهم لخدمة أهداف الإنتاج ، وكذلك تنمية الإحساس لديهم بالملكية العامة لوسائل الإنتاج وملاءمة سلوكهم فى العمل مع هذه الملكية العامة .

١١ — التزام العمال وتنظيماتهم بمسئولية تحقيق أهداف الخطة المرسومة وتصديهم لمجابهة كافة المشاكل والمعوقات التى قد تعترض التنفيذ وذلك عن طريق :

(ا) توعيه العمال بمسئولياتهم المحددة فى الخطة وكذلك تنظيم دراسات حول الخطة القومية للعناصر القيادية .

(ب) عقد مؤتمرات دورية مشتركة بين التنظيمات النقابية والإدارة لمناقشة ما تم من تنفيذ الخطة وما اعترض التنفيذ من عقبات والعمل على القضاء عليها وتداركها مستقبلا .

(ج) استخدام وسائل الإعلام الداخلية لربط العمال بأرقام الخطة ومعدلات تنفيذها .

١٢ — قيام النقابات العامة بالمشاركة فى مؤتمرات اللجان النقابية ، وكذلك الاشتراك مع المؤسسات والهيئات العامة فى مناقشة مشروع الخطة على مستوى الصناعة على أن ترفع تقاريرها بذلك إلى الاتحاد العام للعمال .

١٣ — قيام اللجان النقابية بتنظيم المنافسة بين أقسام الوحدات الإنتاجية لتجاوز الأهداف ـ وبين الأفراد والمجموعات لاستنباط أساليب عمل جديدة وتقديم اقتراحات تحسين الآلات ومنح الجوائز التشجيعية لذلك بالاشتراك مع نقاباتها العامة .

١٤ - أن يكون احتفال اتحاد العمال بعيد أول مايو مقرونا بتكريم أبطال العمل الاشتراكى الذين حققوا أرقاماً قياسية وأدخلوا أساليب جديدة أو ابتكارات فى الإنتاج .

١٥ - الأخذ بسياسة الردع الشديد بالنسبة للمخالفات التى تقع من العاملين للاضرار بالإنتاج وأهمها التمارض والغياب وتعمد إتلاف الآلات أو الخامات

فى مجال مسئولية الادارة :

١ - إعادة دراسة تنظيم العمل داخل الوحدة الإنتاجية على أسس سليمة مع اتباع أحدث الأساليب العلمية وتحديد المسئوليات والاختصاصات تحديداً واضحاً ووضع دليل للإجراءات بما يكفل تدفق العمل والقضاء على معوقات الإنتاج .

٢ - وضع معدلات أداء للاعمال النمطية مبنية على دراسات علمية مع إشراك ممثلين عن العمال فى وضع هذه المعدلات .

٣ - وضع الشخص المناسب فى العمل المناسب .

٤ - الاستفادة من الطاقة الإنتاجية المعطلة من آلات ومواد زائدة عن الحاجة والاستفادة بها فى المجالات والمناطق الأكثر إحتياجاً لها .

٥ - عرض تقارير مراقبى الحسابات عن الميزانيات على التنظيمات الشعبية فى الوحدات الإنتاجية .

٦ - تقوم المنشأة بوضع نظام يكفل سرعة نظر وتحقيق شكاوى العاملين ووضع نظام المحاسبة فى حالة التأخير أو الانحراف فى بحث هذه الشكاوى ، ومساءلة مقدمى الشكاوى الكيدية .

٧ - وضع معايير موضوعية دقيقة للتقرير الدورى عن نشاط العاملين بحيث يكون كاشفاً عن مهارات العامل وكفاءته وأدائه مع مراعاة تخصيص نسبة لا تقل عن ٣٠ ٪ من الدرجات للمواظبة - وعلى أن يواجه العامل بالتقرير الموضوع عنه .

٨ ـ تأخذ الإدارة بأسلوب الحوافز التشجيعية الجماعية كتوفير المساكن ووسائل المواصلات وإقامة المصايف والنوادى

٩ ـ تقوم الإدارة بعقد اجتماعات دورية بينها وبين اللجان النقابية لبحث مشاكل العمل ودراسة الظواهر المعطلة للانتاج كالغياب والتمارض ومعرفة أسبابها ووسائل مداركتها .

١٠ ـ يعطى التنظيم النقابى دوره الفعال داخل وحدات العمل ، بأن يمثل فى اللجان التى تختص ببحث كافة المسائل التى تتعلق بشئون الأفراد .

فى مجال القطاع الخاص :

١ ـ تنظيم حصول الوحدات الإنتاجية فى القطاع الخاص على حصتها من المواد الخام وربطها بوحدات القطاع العام لضمان استمرار تشغيلها وعدم تعطل العاملين بها .

٢ ـ تجميع منشآت القطاع الخاص التى تمارس مختلف الأنشطة تحت تنظيم نوعى يمثل هذا القطاع أمام الجهات المختصة تيسيراً للرقابة والتوجيه .

٣ ـ إلزام منشآت القطاع الخاص بأن تضع لوائح تتضمن منح العاملين بها علاوات دورية تتفق مع ما تحققه هذه المنشآت من أرباح .

ماذا بعد مؤتمرات الإنتاج :

إن السؤال الذى يطرح نفسه الآن هو ماذا بعد مؤتمرات الإنتاج ؟

هل انتهى بعقدها وصدور توصياتها دور العمال وتنظيماتهم النقابية ؟

أم يستلزم الأمر تكوين لجان المتابعة كطريقة تقليدية للوصول بأى توصيات إلى مجال التنفيذ العملى ؟

إن الأمر فى هذه الحالة أشد وأعمق .. إن هذه المؤتمرات تمثل بداية وعى الطبقة العاملة عندنا بمسئولياتها الاشتراكية ، ونظرتها إلى قضية الإنتاج بهذا

المفهوم الجديد . والنظرة الاشتراكية إلى الإنتاج تفرض على التنظيمات النقابية تبنى قضية الإنتاج وجعلها جزءاً من نشاطها اليومى الدائم المستمر . ومن هنا لا يجوز مجرد تكوين لجان للمتابعة مهمتها الإشراف على تنفيذ توصيات محددة وحلها بمجرد انتهاء تنفيذ هذه التوصيات . وإنما بتغيير مفهوم النشاط النقابى ، وأسلوب العمل النقابى ، بحيث تعيش اللجان النقابية قضية الإنتاج بصفة دائمة ومستمرة ، وتختص النقابات العامة مسئوليات الإنتاج على مستوى الصناعات ويتولى الاتحاد العام للعمال قمة التنظيم النقابى فى هذه المسئوليات على المستوى القومى.

إن التنظيم النقابى مطالب منذ انتهاء هذه المؤتمرات بالبدء فى إعداد حملات توعية إنتاجية للقاعدة العمالية العريضة ، لأن هذا الوعى هو المحرك بعد ذلك لدور العمال الإنتاجى ، والموجه لنشاط التنظيم النقابى فى هذا المجال .

ولنضع أمامنا الميثاق حين يقول :

« إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد لم يعد لها من مقياس غير إنجاح عملية التطوير الصناعى وغير طاقاتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه » .

وليعرف العمال أيضاً أن زيادة الإنتاج وتحسين مستواه لن يعود بالفائدة على الاقتصاد القومى فحسب ، بل يؤدى أيضا إلى تحسين أجر العامل ورفع مستواه المعيشى .

مؤتمر الإدارة

وعلى نفس الطريق انعقد مؤتمر الإدارة وقسمت أعماله إلى خمسة لجان تدارست الموقف، وناقشت خطة العمل فى المرحلة القادمة بعد أن اجتمعت الحكومة بالقيادات المسئولة عن الإنتاج فى مؤتمر الإنتاج (١٧-١٩ أكتوبر ١٩٦٥)، والقيادات المسئولة عن الإدارة فى مؤتمر الإدارة (٢٦-٢٨ أكتوبر ١٩٦٥). ثم خرجت بالتوصيات الآتية فى مؤتمر الإدارة :

أولا : توصيات اللجنة الأولى (فى مجال التنظيم الادارى) :

١ - إعادة النظر فى الأهـــداف التنظيمية لمختلف الأجهزة بغية تحديد الاختصاصات التى تناط بها لتحقيق الخطة العامة للدولة بما يضمن عدم التضارب أو التداخل أو الازدواج فى الاختصاصات .

٢ - تطوير وتدعيم وحدات التنظيم والإدارة بمختلف الأجهزة بحيث تتضمن عناصر التنظيم والتدريب وترتيب الوظائف وتخطيط القوى العاملة وتوفير الإمكانيات اللازمة لها حتى تنهض فى الجهاز الذى تعمل فيه بجميع أنواع النشاط التى يتولاها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة مع ارتباطها به فى سلسلة التخصص .

٣ - الوصول إلى حل جذرى فى المشكلات التنظيمية يوصى المؤتمر بإعداد دليل للتنظيم الإدارى على مختلف المستويات يتضمن تسجيل هدف الجهاز أو الوحدة ومستوى عملها واختصاصاتها ومسئولياتها وسلطاتها وبنائها التنظيمى وتوصيف وظائفها ومقرراتها الوظيفية وأساليب عملها وإجراءاته وبخاصة الإجراءات المتعلقة بخدمة الجمهور بما يحقق الوضوح القاطع لكافة العاملين، ويوضح لجمهور الشعب حقوقه وواجباته قبل الجهاز المنوط به خدمته وذلك بتحديد جهة معينة لكل جهاز إدارى .

٤ - القضاء على التعقيدات المكتبية بتبسيط الإجراءات عن طريق تقليل

حركة سيرها إلى أقصر حد ممكن وربط ذلك بالتعديل فى أماكن العمل بما يسمح بتركيز العمليات المتكاملة فى منطقة واحدة بحيث تسير الإجراءات فى أقصر طريق ، مع العمل على تطوير اللوائح والقوانين بما يمكن الخدمة الواعية من تحقيق مطالب الجماهير بأيسر السبل وأقصرها اقتصاداً وبطريقة إنسانية .

٥ - بالنسبة للعمل الذى تشترك فى ممارسته أكثر من جهة يوصى المؤتمر بتكامل الاختصاص وتركيزه فى وحـــدة تنفيذية واحدة تتضمن كافة العناصر النوعية اللازمة لحسن أداء العمل بحيث تـكون هذه العناصر تحت قيادة إدارية واحدة دون أن تفقد اتصالها الشخصى برئاساتها النوعية .

٦ - العمل على توفير أقصى حد من المرونة وحرية العمل الوحدات التنفيذية بالحـكومة وبالقطاع العام بحيث يقتصر دور الأجهزة الرئاسية على التخطيط والمتابعة والتوجيه والإشراف والرقابة مع تخويل الوحدات التنفيذية أقصى حد ممكن من سلطات التنفيذ يتناسب ومسئولياتها .

٧ - تطوير تشكيل أجهزة الإدارة المحلية وتنمية قدرتها على تحمل المسئوليات بمـا يسمح لها بممارسة السلطات التى تنقل إليها فى المستوى المركزى .

٨ - العمل على تعميم وضع معدلات الأداء وتطبيقها والتوعية بذلك فى مختلف مجالات العمل والتركيز فى المرحلة الأولى على معدلات الأداء الأعمال النمطية المتـكررة وبخاصة المتصل منها بالخدمة المباشرة لجماهير الشعب ووضع خطة زمنية للانتهاء من إعداد معدلات الأداء لـكافة الأعمال التى يشملها هذا النوع من التنظيم .

٩ - العمل على إعداد الأنماط التنظيمية الوحدات التنفيذية المتـكررة مع إعطاء الأسبقية للوحدات التى تقوم على أداء خدمات مباشرة للشعب .

ثانيا : توصيات اللجنة الثانية (فى مجال إعداد القوى العاملة) :

١ - فيما يختص بإعادة القادة على مختلف المستويات والعمل على خلق جيل جديد من القادة يتصف بالثورية والديمقراطية فى أداء الواجب يوصى المؤتمر بالآتى :

(أ) توخى الدقة فى اختيار قادة المستقبل من قاعدة عريضة وبصفات عالية متحررة من الجمود والسلبية متطلعة إلى المزيد من المسئوليات .

(ب) تأهيل وتدريب المرشحين للقيادة لتنمية مهاراتهم القيادية والتنظيمية والتدريبية والارتفاع بمستوياتهم الفنية والتخصصية والإنسانية قبل الممارسة الفعلية للقيادة .

(ج) يجب أن تتضمن برامج تدريب القادة القسط المناسب من موضوعات التوعية التى تؤدى إلى عمق الفهم لأهداف المجتمع الاشتراكى وتبنيها والاستمساك بأسس الديمقراطية السليمة فى أداء الواجب .

٢ ـ النهوض بالتدريب على أساس خطة عاجلة وأخرى طويلة المدى ترتبط بمطالب خطة التنمية .

يعتبر المؤتمر التدريب ركناً أساسياً للتنمية الإدارية وضرورة حيوية لإعداد العاملين فى مختلف المجالات ويجب النظر إليه كعقيدة من عقائد العمل الوطنى . ويوصى المؤتمر فى صدد ذلك بما يلى :

(أ) زيادة الاستثمار فى مجالات التعليم والتدريب .

(ب) إعداد موازنة للقوى العاملة توضح العرض والطلب فى مستوى القطاع والإقليم والمهنة ليتسنى ربط خطط التعليم والتدريب بخطط التنمية كما ونوعا وميقاتا .

(ج) التركيز على رفع مستوى كفاءة العاملين والأفراد الجدد قبل التحاقهم بالعمل ومواصلة تدريب الجميع وتأهيلهم للمستويات الأعلى طوال مدة خدمتهم، ويقتضى ذلك الشروع فوراً فى اختيار وإعداد إخصائى التدريب والمدربين من أكفأ العناصر الموجودة .

(د) زيادة الاهتمام بتخطيط وتنمية الموارد البشرية بغية تحقيق العمالة الكاملة المنتجة المبنية على حرية الاختيار .

(هـ) ضرورة التوسع فى التعليم الفنى والتخصصى والتدريب المهنى مع الحد من التعليم النظرى والعام .

(و) التوسع فى إنشاء مراكز التدريب على كافة المستويات وفى شتى المجالات مع الاستفادة من كافة الطاقات المتاحة داخل قطاعات العمل والإنتاج وربطها مع الإمكانيات التدريبية ليمكن تحقيق أقصى استغلال لكل منها .

« ز » العناية بتخطيط وتوفير عناصر وإمكانيات التدريب الفعالة فى أعلى مستويات الجودة والأداء من مدرسين ومساعدات التدريب والمراجع والمطبوعات الفنية والإدارية والتكنولوجية وغيرها من العناصر اللازمة .

« ح » ضرورة ربط سياسة التعليم بالمدارس والجامعات بقطاعات التنمية مع قيام الجامعات والمعاهد ومراكز البحوث بإجراء البحوث الفنية والعملية التى تهدف إلى حل مشاكل العمل بالإضافة إلى مايقوم به الجهاز التنفيذى من أبحاث.

« ط » يجب أن يعتبر رؤساء الأجهزة مسئولين مسئولية مباشرة أمام رئيس الحكومة عن انتظام التدريب وتطويره فى أجهزتهم مع مسئولياتهم عن إعداد القيادات الجديدة .

٣ ـ الانتفاع بالطاقات المعطلة :

تعتبر الموارد البشرية فى الدول النامية من أغنى مواردها الطبيعية وأصلحها للتنمية بحكم حيويتها إذا ما أحسن استخدامها والاستفادة منها ، وأشدها ضرراً إذا ما أسىء استخدامها ـ ويوصى المؤتمر بالآتى :

« ا » الاقتصار فى استخدام القوى العاملة إلى الحد الأمثل لرفع إنتاجيتها وتحويل الفائض من العاملين بتدريبه وتوجيهه فى مجالات عمل جديدة عن طريق التوسع فى الصناعات الصغيرة والبيئية واستخدام تكليف العمالة ومشروعات الإنشاء العامة .

« ب » تمشى خطط الخدمات مع خطط الإنتاج منعاً لظهور طاقات معطلة بسبب مشاكل الخدمات والنقل والإسكان والمواصلات .

٤ ـ اعتماد العمل الإداري على العمل السياسي :

ينبغى أن يتفاعل الجهاز الإدارى مع الاتجاه السياسى للدولة وأن ينعكس

قراراته وخططه رغبات الجماهير وخدمة خطط التنمية ، وفى هذا المجال يوصى المؤتمر بالآتى :

(ا) الاهتمام بالتوعية السياسية لمختلف مستويات العاملين والقادة .

(ب) التعرف على رغبات الجماهير بطريقة ديمقراطية تجعل من الأجهزة الإدارية خداماً أمناء للشعب .

٥ ـ حوافز العمل :

يمكن أن تقوم الحوافز المادية والمعنوية بمفردها بدور فعال رئيسى فى انطلاق إنتاجية القوى العاملة ويوصى المؤتمر بالآتى :

(ا) تمشى سياسة الأجور والحوافز للفرد والجماعة مع إنتاجهم وقدرتهم على الابتكار .

(ب) تفاوت مستويات الأجور والحوافز المادية بما يعكس ضرورة إقبال أفراد المجتمع على الأعمال التى تلزم خطط التنمية .

(ح) الترقية بالاختيار للممتازين .

(د) التوسع فى استخدام الحوافز المعنوية .

(ه) تطبيق سياسة الردع الشديد الحازم ضد المقصرين فى مختلف مجالات العمل .

ثالثاً : توصيات اللجنة الثالثة (فى مجال تحديد المسؤليات والاتصال والتنسيق) :

١ ـ يوصى المؤتمر بضرورة تحديد اختصاص كل وحدة من الوحدات الإدارية فى الجهاز الحكومى والقطاع العام تحديداً واضحاً ومنعاً للتكرار والتداخل بين اختصاص كل وحدة وغيرها من الوحدات فى الوزارة نفسها أو غيرها فى المصالح والمؤسسات العامة حتى لا يتعطل سير العمل نتيجة عدم وضوح الاختصاص ، كما يتعين تحديد مسئوليات كل وظيفة واختصاص شاغلها

بطريقة واضحة على أساس توصيف دقيق الوظائف. ويوصى المؤتمر بأن تشرع وحدات التنظيم فوراً فى دراسة تحديد اختصاص الوحدات الإدارية ومسئوليات كل وظيفة بمساعدة الأجهزة الإدارية وبالتعاون مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

٢ - يوصى المؤتمر بإعادة النظر فى التشريعات القائمة بمختلف صورها بقصد توزيع الاختصاصات على الوحدات الإدارية المختلفة بحسب مستوياتها وبقصد تحقيق الأهداف الآتية :

(ا) عدم تركيز السلطة فى الوحدات الكبرى بالجهاز الإدارى بالدولة بما فى ذلك أجهزة الإدارة المحلية.

(ب) تقرير اختصاص كل وحدة إدارية وكذلك كل عامل بقدر معين من الاختصاص وسلطة البت دون الرجوع إلى مستويات أعلى، حتى يمكن تقرير مسئولية كل وحدة وكل عامل عما يقرر له من اختصاص، وتوخياً للسرعة فى العمل وتحقيق مصالح الجمهور فى أقصر وقت ممكن.

٣ - يوصى المؤتمر بتحديد هدف كل وحدة ضمن أهداف الخطة العامة الموضوعة، وتوفير جميع الإمكانيات اللازمة لكل وحدة وخاصة من القوى البشرية والمادية مع إعادة النظر فى توزيع العاملين بين الوحدات المختلفة كل بحسب حاجتها.

٤ - يوصى المؤتمر بضرورة مراعاة الدقة فى اختيار القادة بحيث يراعى فيهم:

(ا) ما يتمتع به القائد الإدارى من كفاية وخبرة وقدرة على تناول الأمور بأفق واسع.

(ب) الحرص على الصالح العام والاستجابة للروح السياسية العامة فى الدولة.

٥ - يوصى المؤتمر بأن يولى الرؤساء الإداريين عنايتهم بصفة أساسية إلى مسئولياتهم الرئيسية فى الإشراف والتوجيه والتنسيق بين أعمال مرؤسيهم ومتابعة أعمالهم وأن يشركوا معاونيهم معهم فى دراسة ظروف العمل ومشاكله بقصد الوصول إلى تبسيطه وسرعة إنجازه وإتقانه واتفاقه مع السياسة العامة

للدولة وتحقيق مصالح الجمهور وبذلك تحقق الفرصة أمام المرؤسين التدريب على أعمال القادة .

٦ - إيمانا بما تحققه الاتصالات المباشرة من تيسيرات فى العمل وزيادة كفاية الأداء وتقصير زمنه فى العمل وزيادة كفاية الأداء ، يوصى المؤتمر بالتوسع فى الاتصالات العرضية على مختلف المستويات الأفقية فى الجهاز الإدارى للدولة ، وتحقيقا للفائدة المرجوة من هذه الاتصالات يتبع الآتى :

(أ) يجب أن تعمل كل وحدة إدارية على تنمية العلاقات الإنسانية بين أعضائها وتنمية روح التعاون بينهم وأن تعمل كل وزارة أو مصلحة على توعية العاملين فيها وإشاعة روح الترابط بينهم وبين العاملين فى الوزارات والمصالح الأخرى باعتبارهم جميعا مسئولين عن تحقيق أهداف كبرى الوطن .

(ب) يجب الاهتمام بالاجتماعات الدورية بين أفراد الوحدة الواحدة وبين العاملين فى الوحدات المتناظرة ،وكذلك بين المديرين ورؤساء العمل فى الأجهزة المختلفة بقصد تعميق التفاهم وزيادة التعارف بين العاملين ، وللتعرف على مشاكل الإدارة ، وعلى أفضل الحلول لها ، وحتى يساعد التعارف أثناء هذه الاجتماعات على تيسير أنجاز الأعمال عن طريق الاتصالات المباشرة .

٧ - يوصى المؤتمر بالاهتمام بتنسيق العمل على كافة المستويات وذلك توخيا الوصول إلى منع الازدواج والتعارض بين جهاز إدارى وغيره ، والوصول كذلك إلى توحيد جهة الاختصاص فى النشاط الواحد ويشمل التنسيق أعمال أجهزة الرقابة ،ويرى المؤتمر أن التنسيق عملية مستمرة لضمان استمرار الأداء على خير الوجوه ولضمان الترابط بين الوحدات الإدارية القائمة وبين ما ينشأ من وحدات جديدة .

٨ - يوصى المؤتمر بضرورة تحقيق قدر كاف من الاستقرار بالنسبة للوحدات الإدارية بعد تحديد اختصاصاتها والالتزام بفترة زمنية معينة لتجربة النظام والحكم على صلاحيته .

رابعا : توصيات اللجنة الرابعة (فى مجال الرقابة والمتابعة والتقييم) :

١ ــ إعادة تنظيم إدارات التخطيط والمتابعة وربطها بأعلى المستويات مع اختيار العاملين بتلك الادارات على درجة عالية من الخبرة والكفاية والكياسة بحيث تكون المتابعة بناءة ، فليس المقصود منها تصيد الأخطاء بل على العكس معرفة المشاكل واستنباط الحلول لعلاجها ، وأن تكون الإدارة المشار إليها فى المادة السابقة مركزاً لتجميع البيانات بصفة دورية من مختلف أجهزة الوزارة ، وأن تضع تلك الإدارة نماذج واضحة لتجميع وتبويب البيانات لكى تخدم مختلف الأغراض سواء أكانت المتابعة أو التخطيط أو الاحصاء ، وتصدير تلك البيانات إلى الأجهزة التى تحتاج إليها فى مواعيدها .

٢ ـ التنسيق بين إدارات التخطيط والمتابعة والتفتيش والرقابة حتى يمكن متابعة الأعمال ميدانياً والتحقق من تأدية الخدمة أو الإنتاج والقيام بذلك على الوجه المطلوب .

٣ ـ إعطاء تقارير المتابعة ما لها من أهمية بحيث تأخذ المكان الأول من وقت الرياسات وذلك بتفويض الاختصاصات التنفيذية التى تشغل وقتاً يمكن الانتفاع به فيما هو أهم .

٤ ـ اتخاذ التقييم أساساً لمحاسبة الوحدات التنظيمية عن مدى نجاحها فى تحقيق رسالتها ، وإعطاء كل رئيس كافة السلطات فى محاسبة معاونية ومكافأتهم أو معاقبتهم فى ضوء ما يتحقق من نتائج .

٥ ـ التنسيق بين أجهزة الرقابة بهدف تقوية نبض العمل وتدفقه فى الأجهزة التنفيذية ، وإلى اطمئنان المسئولين وصيانة سمعتهم على أساس من الثقة وتشجيعهم على التطوير المستمر والبعد عن الروتين العقيم .

خامسا . توصيات اللجنة الخامسة (فى مجال التوعية) .

١ ـ خلق الوعى الثورى بين العاملين بما يحقق الأداء المسئول للواجب :

إيماناً من المؤتمر أن اشتراكيتنا نابعة من فهم شعبنا وواقع حياتنا وآمالنا

فإن مساندتنا ومؤازرتنا لنظام الحكم الذى ارتضيناه لأنفسنا إنما يعبر عن صدق هذه النفوس جميعاً ، وعليه فإن خلق الوعى الثورى بين العاملين بما يحقق الأداء المسئول الواجب يعتبر واجباً وظيفياً أساسياً ينبغى الاستمساك به وتعميق كل ما يتصل به من مفاهيم حتى يمكن أن يدعم العاملون قواعد الأمن والاستقرار للمواطنين جميعا ولأنفسهم . ويوصى المؤتمر فى هذا السبيل بما يلى :

(ا) تشجيع الكفايات المنتجة بمنحها المكافآت التشجيعية والعلاوات الاستثنائية والتقديرات الأدبية والترقية بالاختيار وفقا لمعدلات وضوابط دقيقة .

(ب) إفساح المجال للتخصصات الفنية الوصول إلى أعلى المستويات الوظيفية ضمانا لاستثمار تخصصهم لتحقيق الابتكار والإبداع فى المجالات العلمية .

(ج) تنظيم الرقابة الإدارية والمالية والقضائية والشعبية بما يضمن أداء كل فرد لواجبه ويحفظ له كرامته .

(د) حسن اختيار القيادات الوظائف الرئيسية من تتوافر فيهم الكفاية الإدارية التى تؤهلهم لتحقيق الأداء المسئول الواجب .

٢ ـ إنشاء مكاتب فى الوزارات المختلفة لاستقبال المعينين الجدد لتعريفهم باختصاصات الوحدات الإدارية التى عينوا بها وصلة نشاطها بأعمال الوزارات والأجهزة الأخرى وتدريبهم على أعمال الوظائف التى سوف تسند إليهم قبل قيامهم بأعباء هذه الوظائف .

٣ ـ الاهتمام بالتربية الصحية والرياضية والعسكرية باعتبارها دعائم أساسية فى توعية أفراد الأمة وبالتالى العاملين فى أجهزة الدولة بواجباتهم وتقوية ولائهم للدولة والحيلولة بينهم وبين الانحراف بما يحفظ للشعب عقائده وقيمه الروحية وتقاليده .

٤ ـ عناية أجهزة الأعلام المختلفة بتوضيح مفهوم السلوك الاشتراكى الصحيح .

٥ ـ ديمقراطية الخدمات :

(ا) إعداد العاملين وتوعيتهم بظروف البيئة التى سوف يعملون بها الكفالة

أدائهم لواجبات وظائفهم بما لا يتعارض وعادات وتقاليد المواطنين الذين يقومون على خدمتهم .

(ب) توعية العاملين بأجهزة الدولة بأن الامتياز الوظيفي ان يكون إلا بمقدار ما يؤديه شاغلها في خدمة الشعب .

(ج) العمل على توفير الخدمات بالريف بما يساعد على الترغيب في العمل فيه ويحد من استمرار تدفق الهجرة إلى المدن .

٦ ـ وسائل الحد من الإسراف الحكومي :

(أ) الاهتمام بالمخازن الحكومية بحيث تعد لتخزين المواد والمهمات بطريقة فنية تضمن المحافظة عليها من التلف والضياع وأن يتم استعمالها قبل انتهاء مدة صلاحيتها بوقت كاف .

(ب) وضع سياسة مرسومة لصيانة ممتلكات الدولة من مبان وأدوات ومعدات بما يكفل ضمان حسن استخدامها واستمرار الاستفادة منها بطريقة قتصادية مع تدبير الاعتمادات الكافية لهذا الغرض .

(ج) تحديد احتياجات الجهاز الحكومي من الأدوات والمهمات بوضع معدلات لهذه الاحتياجات ومدد استخدامها ومقدار المخزون منها .

(د) تنسيق أداء الخدمات من الأجهزة الإدارية المختلفة من ناحية توقيت التنفيذ وتبادل البيانات والمعلومات فيما يتصل بمشروعات المرافق عن طريق الاتصال المباشر بين تلك الأجهزة .

(ه) وضع برامج توعية شاملة ومستمرة لجميع أفراد الشعب بكافة وسائل الأعلام بغرض نشر الوعي بينهم بأهمية المحافظة على المرافق والممتلكات العامة ومدى الأضرار التي تصيب الاقتصاد القومي نتيجة إساءة استخدامهم لها مع توعيتهم بأن هذه الأموال ملكا لهم .

العمل ومسئوليات المرحلة القادمة

« من دواعي الفخر لشعبنا المناضل أنه لايتهيب المخاطر ولا يحجم عن التجارب ويجد فى التطور والتجديد حيوية وخصوبة ومنطلقاً جديداً فى تحقيق آماله الواسعة . ويتخذ من تجاربه فى ماضيه نبراسا لحاضره ومستقبله . وعلى هدى هـذه السياسة الثورية الخلاقة فلن تكون المرحلة القادمة بأى حال من الأحوال استمرارا تلقائيا للمرحلة السابقة . إن المرحلة القادمة تتطلب أن يستجمع الشعب قواه ليقوم باقتحام عنيد لكل العوائق والموانع التى تعترض طريق خياله كما يتصورها وكما يريدها كما أنها قفزة للامام تعويضا لما يكون قد فاتنا ووصولا إلى الآمال الكبرى . ولذا فإن قيمة الجهود فى هذه المرحلة تقاس بمدى ما يمكن تعبئته من قوى الجماهير الشعبية لصنع المستقبل وبمدى ما يمكن أن توفره هذه الجماهير من قدرة على فرض إرادتها على الحياة » .

بهذه الكلمات استهل السيد / زكريا محي الدين برنامج الحكومة الذى ألقاه بمجلس الأمة يوم ١٣ ديسمبر ١٩٦٥ . وتفسيرا لذلك كاشف رئيس الوزراء ممثلى الأمة والشعب بطبيعة المرحلة القادمة ومسئولياتها ومتطلباتها . وقد التقى المجلس مع الحكومة فى أن الثروة الأساسية التى يملكها شعبنا هى العمل وأن هذه المرحلة تتطلب تحريك كل طاقات الشعب إلى العمل وتكاتف كل القوى الشعبية والحكومية فى سبيل تحقيق انطلاقة جديدة لأمتنا وتسجيل مرحلة جديدة من مراحل الطريق إلى مجتمع الكفاية والعدل .

رئيس الوزراء يضع العمال أمام مسئولياتهم التاريخية :

كما أن الخطاب الذى ألقاه رئيس الوزراء فى الاتحاد العام للعمال فى المؤتمر المنعقد يوم ١٢ مارس ١٩٦٦ – تحديد دقيق لما يواجه العمال من مسئولية فى المرحلة القادمة ، ووصف دقيق لهذه المرحلة .

« إن السنوات القادمة هى سنوات تثبيت المكاسب الثورية التى حصل عليها

شعبنا ، وبناء القاعدة الاقتصادية السليمة لمجتمعنا الاشتراكى ، سنوات التقدم عن طريق التخطيط العلمى الدقيق لكل مايواجهنا من جهد . سنوات بذل الجهود والتضحيات لتحقيق أهداف شعبنا وآماله . . وأن قيادات العمال تتحمل مسئولية قومية فى هذه المرحلة الهامة من حياتنا . وأن عليها أن تنقل للعمال المفاهيم السليمة بالدعوة والتوجيه لرفع كفايتهم الإنتاجية والفكرية والتعاون مع الإدارة فى تنفيذ أهداف الخطة . وأن عليها أن تلتحم بالمسائل والمشاكل اليومية التى تعوق الإنتاج وتعالجها . كمشاكل الإسراف واستخدام مستلزمات الإنتاج ومشاكل الضياع فى الوقت وفى الخامات وفى المساحة وفى التخزين وفى الوقود » .

محددات طبيعة المرحلة القادمة

وضعت الخطة الخمسية الأولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على أساس معاملات معينة ، معاملات لزيادة السكان والإنتاج والدخل القومى والاستهلاك والادخار . وقد روعى فى حساب تلك المعاملات تعويض الشعب عن طول أمد حرمانه من حق الرفاهية وأن السلوك الواعى الأفراد يستوجب من جانب آخر بذل غاية جهدهم فى مجال الإنتاج .

وقد كشفت نتائج متابعة تلك الخطة عما يلى :

١ — اطراد الزيادة الخطيرة فى عدد السكان بصورة أخلت بتوازن الخطة:

فقد تزايد عدد السكان فى السنوات الأخيرة . بمعدل فاق معدل زيادته فى الدول النامية والمتقدمة . وأن زيادة عدد السكان بمعدلاته الأخيرة يهدد بتعقيدات اقتصادية مستقبلة . إذن المنتظر أن يصل عدد السكان فى ج . ع . م فى سنة ١٩٧٠ إلى ٣٤ مليون نسمة .

٢ — قصور الإنتاج والدخل القومى عما كان مستهدفا لهما :

ففى نهاية السنة الخامسة للخطة . فإن قيمة الانتاج المحقق محسوبا بأسعار سنة الأساس (٥٩/١٩٦٠) هو ٣٤٧٤٫١ مليون جنيه وتبلغ نسبتها ٣٦٫٤ ٪ من

سنة الأساس . وارتفعت قيمة الدخل القومى ـ مقومة أيضاً بأسعار سنة الأساس ـ من ١٢٨٥٫٢ مليون جنيه فى سنة الأساس إلى ١٧٦٠٫٢ مليون جنيه وبزيادة نسبتها ٣٧٫١ ٪ عن سنة الأساس . بينما كان المستهدف أن تصل نسبة الزيادة فى الدخل القومى ٤٠ ٪ بالنسبة لسنة الأساس .

ومع ذلك . فإن معدل النمو فى اقتصادنا يحق لنا أن نفخر به . خصوصاً إذا قارناه بمعدلات النمو فى الدول الأخرى على اختلاف نظمها وأوضاعها . فبينما كان متوسط معدل النمو فى خلال الفترة ١٩٦٠/١٩٦٥ هو ٤٫٤ ٪ فى الدول النامية فى مجموعها و٥٫٥ ٪ فى الدول الرأسمالية الصناعية المتقدمة فى مجموعها و٦٫٢ ٪ فى اتحاد الجمهوريات السوفيتية . ارتفع هذا المعدل فى نفس الفترة فى ج . ع . م إلى ٧٫٤ ٪ . وأنه لولا الظروف التى أحاطت بتنفيذ الخطة ـ من حداثة عهدنا بالتخطيط وظروف الإنتاج الزراعى فى العام الثانى للخطة والعبء الكبير الذى ألقى على عاتق القطاع العام بصدور قوانين يوليو الاشتراكية . لارتفع معدل نمو اقتصادنا عن النسبة التى سجلها . ولربما فاق ما كان مستهدفاً له عند وضع الخط (وهو ٨ ٪ سنويا) .

٣ — <u>زيادة العمالة والأجور عما كان مستهدفا وبما لا يتوازن مع الزيادة</u> <u>فى الإنتاج .</u>

فحجم العمالة المحققة فى الاقتصاد القومى والذى كان ٦٫٠٠٦٫٠٠٠ مليون مشتغل فى سنة الأساس قد وصل فى السنة الخامسة من الخطة إلى ٧٫٣٣٣٫٤٠٠ مليون مشتغل . أى أن هناك فرص عمل تحققت بالفعل ١٫٣٢٧٫٤٠٠ مليون مشتغل خلال سنوات الخطة . ويزيد هذا الرقم بـ ٣٠٠ ألف مشتغل عن الحد الذى كان مستهدفا فى الخطة أيضاً . وكنتيجة لزيادة العمالة زادت الأجور عما كان مستهدفا لها . وقد أثر ذلك على تكاليف الإنتاج . إذ أن نسبة الدخل إلى الإنتاج تبلغ حوالى ٥٠ ٪ وهى نسبة عالية ولم يطرأ عليها أى تغيير خلال سنوات الخطة .

٤ — زيادة الاستهلاك السلعى :

مما أثر على حجم التصدير وزيادة الاستيراد للسلع الاستهلاكية ، كما تسبب فى اتجاه أسعار بعض السلع إلى الارتفاع . فقد ارتفع الاستهلاك مقوما بالأسعار الجارية من ١١٩٩٫٧ مليون جنيه فى سنة الأساس إلى ١٧٦٢٫٢ مليون فى السنة الخامسة للخطة ١٩٦٥/٦٤ أى بمقدار ٥٦٢٫٥ مليون جنيه وبنسبة قدرها ٤٦٫٩ ٪ . وهى نسبة عالية حقا إذا قيست بأى مقياس . وكان المفروض بموجب الخطة الخمسية الأولى جعل الاستهلاك يتزايد فى حدود ٤٫٩ ٪ سنويا (أى ٢٥ ٪ فى خمس سنوات) .

٥ — ضعف الميل الادخارى عموما :

وخاصة لدى القطاع الخاص . فبينما تبلغ مدخراتنا ١٥ ٪ من الدخل القومى فإن نسبة المدخرات إلى الدخل القومى فى الدول النامية والمتقدمة تربو على ذلك بكثير . إذ وصلت فى اليابان إلى ٣٠٫٤ ٪ وفى يوغوسلافيا ٣٨٫٢ ٪ وفى بولندة ٢٥٫٤ ٪ وفى بلغاريا ٢٠٫٢ ٪ وفى المجر ٢٥٫٩ ٪ .

وإذا لاحظنا أن حصة القطاع العائلى من المدخرات لاتتجاوز ٢٠ ٪ لاتضح أن نصيب هذا القطاع لايزيد عن ٤ ٪ من إجمالى الدخل القومى ، وهو رقم ضئيل يدل على توسع غير عادى فى الاستهلاك . وبالإضافة إلى ذلك يلاحظ بالنسبة للتمويل الأجنبى تزاحم الدول النامية المتقدمة عموما على مصادره ، وهذا مايؤدى إلى ارتفاع سعر الفائدة إلى حد باهظ ، فضلا عن أن أى تمويل أجنبى ليس هبة ممنوحة ، ولكنه قرض واجب السداد .

إن المرحلة القادمة ، هى مرحلة استكمال مضاعفة الدخل القومى عما كان عليه فى عام ١٩٦٠/٥٩ وهذا مايستوجب — تعويضا لقصور ما تحقق إبان سنوات الخطة الخمسية الأولى عما كان مستهدفا — زيادة المستهدف خلال سنوات الخطة الخمسية الثانية بنسبة ٢٫٩ ٪ ، أى أن يصبح المستهدف خلال هذه الفترة ٦٢٫٩ ٪ .

هذه الوقائع فى مجموعها ، تمثل المحدد لمتطلبات العمل فى المرحلة القادمة .

مسئوليات المرحلة القادمة :

إن المرحلة القادمة تستلزم مواجهة ما تولد إبان فترة الخطة الخمسية الأولى من مشاكل ، وإن كانت مشاكل نمو فى طبيعتها ودليل حركة وتقدم وانطلاق - وعلى رأسها اختلال التوازن بين عرض وطلب السلع وأثره على أسعارها والعجز فى ميزان المدفوعات، وتزايد عدد السكان ، تستلزم الانطلاق فى ميدان الإنتاج السلعى أكثر منه فى ميدان الخدمات ، إعادة لشىء من التوازن بين معدلات زيادتهما . تستلزم التركيز أساسا على الإنتاج الصناعى وخاصة الصناعات الثقيلة تستلزم تنظيم الاستيرادوفق أولوياتالبرنامج المخطط . تستلزمالإنجاز وسرعته تستلزم تنظيم الاستهلاك وربطه هو وزيادة السكان بالتخطيط . تستلزم وعى العاملين بخطورة زيادة عدد السكان على أهداف المرحلة القادمة .

وفى رأيى ، أن الحل النهائى لكافة المشكلات التى تواجهنا والطفرة بالإنتاج إلى الإمام ، هو فى يد الشعب القائد ، فالشعب هو مصدر الإنتاج وأساس قوته. إن المرحلة القادمة تستلزم من العاملين الوعى الكامل بطبيعة المرحلة . وهنا يقع دور أجهزة الإعلام المختلفة والصحافة والاتحـــاد الاشتراكى العربى والتنظيم النقابى ومؤسسة الثقافة العمالية . وما تستلزمه من بذل المزيد من الجهد فى مجال :

١ - الإنتاج .
٢ - زيادة المدخرات .
٣ - تنظيم النسل .

العمل والإنتاج :

لقد تغيرت بمقتضى قوانين يوليو الاشـــتراكية طبيعة العمل فى مجتمعنا الاشتراكى . فبعد أن كان العمل سلعة ، وبعد أن كان العمال يبددون جزءاً كبيراً من طاقاتهم فى الكفاح من أجل انتزاع حقوقهم ، وبعد أن كان ذلك يفقدهم الثقة ويصرفهم عن التفرغ للانتاج ، ردت اشتراكيتنا للعامل إنسانيته وكرامته

وأعطته حقه العادل فى فائض الإنتاج . وضمنت له الاشتراك فى إدارة المشروعات .

« إن هذه الحقوق الثورية جعلت الآلات ملكا للعمل ، ولم تجعل العمل ملكا للآلات . »

« لقد أصبح العامل هو سيد الآلة ، ولم يعد أحد التروس فى جهاز الإنتاج » .

« إن ذلك التغيير الثورى فى الحقوق العمالية ، لابد أن يقابله تغيير ثورى فى الواجبات العمالية » .

« لقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان ، وبالاشتراك فى الإدارة والأرباح ، مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج» .

« إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد ، لم يعد لها الآن من مقياس غير إنجاح عملية التطوير الصناعى . وغير طاقتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه » .

إن المرحلة القادمة تستلزم المزيد من الجهد فى مجال الانتاج ، فبينما كان المعدل السنوى لزيادة الدخل القومى فى السنوات الخمس الماضية هو حوالى ٥ر٧٪ سنوياً ، فإن المعدل المستهدف فى المرحلة القادمة هو حوالى ٢ر١٢ ٪ سنوياً . وليس هناك ثمة ما يخيفنا فى هذا المعدل الكبير ، إذ أن هناك استثمارات فى المرحلة الأولى لم تولد دخولها بعد ، ومثال ذلك استثمارات السد العالى والاستثمار فى بعض المشروعات الصناعية والزراعية . ومع ذلك ، فإن المرحلة القادمة ـ مرحلة إنتاج ـ وحفزاً للعاملين على زيادة الإنتاج . لقد اتجهت الدولة إلى تطوير النظام الحالى للأجور والمكافآت بحيث ينال كل مجد مجتهد جزاءه ، كما أطلق العنان للحوافز لكى تفجر الطاقات الإنتاجية الضخمة الموجودة لدى أفراد الشعب العامل ، واتجهت الدولة كذلك إلى إعطاء القيادات فى مواقع العمل الصلاحيات الكافية لتطبيق مبدأ الحوافز على أوسع نطاق . كما أن عليها أن تكون أهلا لتحمل هذه

المسئولية . كذلك تتجه الدولة حالياً لكى تضع كل عامل فى المكان الذى يصلح له وينتج فيه ، وتعمل على المســـاعدة على رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين فى مجموعهم .

إن منهاجنا فى التخطيط ، لا يغفل مبدأ العمالة الكاملة ، أى حاجة الأعداد المتزايدة فى قوة العمل إلى العمل ، ولذا أعلن الرئيس « أن المجتمع الاشتراكى يعتبر العمالة الكاملة هدفاً من أغلى أهدافه » . إن تحقيق هذا الهدف ، وكفالة حق العمل للمواطنين الذين هم دون سن العمل حالياً ، مسئوليتنا . وسبيلنا للوفاء بهذه المسئولية هو زيادة للإنتاج ورفع مستوياته النوعية حتى تصبح عالمية المستوى. فكلما زاد الإنتاج ، زادت إمكانيات توفير احتياجاتنـا ، وانعدمت حاجتنـا إلى استيراد المنتجات المثيـلة ، وزادت إمكانيات تصريفها فى الخارج ، وزاد عائد صادراتنا .

٣ — العمل والادخار:

اقتربت نسبة زيادة الاستهلاك خلال السنوات الخمس الأولى للخطة ، من زيادة الدخل . وقد أدى ذلك إلى أن المدخرات لم تزد بزيادة الدخل ، فقد ظلت نسبتها عند نفس المستوى الذى كانت عليه فى سنة ٥٩/١٩٦٠ أى حوالى ١٤٪ أو ١٥٪.

وإذا علمنا أن نسبة الاستثمار إلى الدخل القومى تصل إلى ٢١٫٦ ٪ ، فمعنى ذلك أننـا نقترض من الخارج ما يعادل ٧ ٪ تقريباً من الدخل القومى سنوياً لاستكمال تمويل استثماراتنا . هذا من جانب ، ومن جهة أخرى ، فلما كان الانتاج المحلى من بعض السلع التموينية الرئيسية – كالقمح والذرة – لا يكفى حاجة الاستهلاك المحلى ، فإن كل زيادة فى الطلب على هـذه السلع الاستهلاكية تنصب مباشرة على الاستيراد . وتزيد من أرقام الاستيراد ومن العبء على الميزان الحسابى بنفس القيمـــة .

أى ينبغى على مدخراتنا القومية أن تتعادل مع حجم التمويل الداخلى اللازم لاستثماراتنا . فإذا تعادلت المدخرات المتاحة مع احتياجات التمويل تمت عمليـة الاستثمار دون ضغط تضخمى .

٣ — العمل والاستهلاك :

واليوم .. ونحن فى مرحلة الانطلاق والانجاز .. مرحلة التصنيع الثقيل ، ينبغى أن يتسم استهلاكنا بالرشد ، حتى تقلل العبء على الميزان التجارى من أجل توفير مزيد من الاحتياجات الاستهلاكية . كما أن الرشد الاستهلاكى ضمان لتوازن الخطة ، فهو فى الوقت ذاته ضمان لتوازن ميزانية الأسرة ، وتجنيب لها من آثار الضوائق المالية التى تصل غالبا إلى عدم الاستقرار والرضى والارتباك المالى فى محيط الأسرة .

٤ — العمل وتنظيم النسل :

إن مشكلة تزايد عدد السكان من بين العوامل التى حددت اتجاهنا إلى العمل بأسلوب التخطيط . كما أنها إحدى العوامل التى تدخل فى حساب عملية التخطيط ومعدلات التنمية .

ومع تسليمنا بذلك ، فإن المرحلة القادمة تستوجب ألا ندع مجهودنا فى دفع تقدمنا الاقتصادى مواجهة هذه المشكلة ، وإنما ينبغى علينا نحن العاملين أن تتجاوب مع جهود المسئولين فى مواجهة هـذه المشكلة ، وذلك لمواجهتها من إسراع بمعدلات التنمية وآثار طيبة على المستويات المعيشية والصحية الأسرة كما سيتبين فى الفصول القادمة .

مشكلات القطاع العام
ومولد قانون المؤسسات وشركات القطاع العام

« رقم ١٩٦٦/٣٢ »

تطور التنظيم التشريعى للقطاع العام :

مع قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ بدأ التفكير الجدى من جانب الدولة فى الإسهام الإيجابى فى النشاط الاقتصادى . وقد تطلب هذا بطبيعة الحال تهيئة الظروف الملائمة لتوسع القاعدة اللازمة للتنمية الاقتصادية وتأمينها . فاستلزم هذا قيام أجهزة متخصصة يعهد إليها بدراسة المشروعات الاقتصادية التى تحتاجها البلاد . ثم توفير مصادر الائتمان اللازم لتمويلها وإنشاء مؤسسات للتنمية يعهد إليها بتكوين وإدارة المشروعات الجديدة والتنسيق فيما بين المساهمات الحكومية المختلفة .

ومن هنا بدأ اهتمام الدولة بإدارة المشروعات العامة . فعمدت إلى تحويل بعض مصالحها القديمة التى كانت تزاول منذ البداية بعض أوجه النشاط الإنتاجى إلى مؤسسات أو هيئات عامة ذات استغلال مالى وإدارى عن الجهاز الحكومى. كما عملت على أن تسير هذه الهيئات على أسلوب تجارى حتى يمكن تخليصها من القيود المعمول بها فى المصالح الحكومية .

وعلى ذلك قامت المؤسسة الإقتصادية بغرض التنسيق بين الإستثمارات الحكومية والإشراف عليها وتوجيهها وفق مصالح الدولة .

وباتساع النشاط الإقتصادى ، ظهر عدد من المؤسسات والهيئات العامة لتقوم بدور مماثل لما تقوم به المؤسسة الإقتصادية فأنشئت الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس للصناعة ، وقامت مؤسسة مصر . كما أنشئت مؤسسات أخرى نوعية تختص بشئون النقـــل البحرى والبرى والاسكان والتأمينات الاجتماعية والثروة المائية .

وهذا الاتساع . كان مدعاة منطلق التنظيم التشريعى للقطاع العام . فكان القانون ١٩٥٧/٣٢ الذى أرسى للمؤسسات العامة مقوماتها وأسسها متفقا فى ذلك مع ما استقر عليه الفقه والقضاء لفكرة المؤسسة العامة . وتلاه بعد ذلك القانون ١٩٦٠/٢٦٥ وهو قانون المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى . لمواجهة احتياجات تنفيذ الخطة الخمسية الأولى من توسيع القطاع العام وإقامة العديد من المشروعات .

وبصدور قوانين يوليو الاشتراكية . كانت بداية الحقبة الثانية التى حتمت ضرورة تطوير التنظيم التشريعى للقطاع العام. حيث تقرر بمقتضى قوانين يوليو الاشتراكية تأميم عدد كبير من الشركات الهامة التى تباشر مختلف ألوان النشاط الاقتصادى تأميما كلياً أو جزئياً . ووزع الإشراف على هـــذه الشركات بين المؤسسات القائمة حينذاك .

وقد نشأت عن ذلك صعوبات كثيرة يرجع بعضها إلى الطريقة التى تم بها تكوين مجموعات الشركات التابعة لكل مؤسسة وإلى عدم تمكن جهاز الادارة فى المؤسسة من مباشرة بعض اختصاصاته وخاصة فيما يتعلق بتخطيط سياسة الشركات التابعة لها . وكذلك إلى عدم وضوح العلاقة بين المؤسسة والشركات التى تشرف عليها ، ولذلك أعيد تنظيم القطاع العام بإنشاء ٣٩ مؤسسة نوعية — أضحت اليوم ٤٣ مؤسسة — يختص كل منها بنشاط نوعى محدد فى قطاعات الاقتصاد والتجارة والمال والخدمات والاستهلاك . على أن تعمل فى ظل إطار عام تحدده خطة التنمية فى الدولة وتحت إشراف الأجهزة المركزية التى تضطلع بتنفيذ الخطة ومتابعة النتائج .

وقد انعكس هذا التطور فى مجال التنظيم التشريعى للقطاع العام . فكان القانون ١٩٦٣/٦٠ بشأن المؤسسات العامة .

وقد أسفرت متابعة العمل فى ظل ذلك القانون . عن أن التجربة تتطلب إعادة النظر فى كثير من المسائل . ولعل فى مقدمة هـــذه المسائل تحديد الاختصاصات والمسئوليات تحديداً واضحا . والعمل على تبسيط الإجراءات

داخل القطاع العام حتى لا تقف هذه الاجراءات حائلا دون تحقيق دوره فى الاقتصاد القومى للبلاد .

مشكلات القطاع العام :

وتندرج مشكلات القطاع العام تحت مجموعتين :

أولا : مشكلات تتعلق بالتشريع المنشىء للمؤسسات العامة . إذ ترتب على عدم وضوح التشريع فى بعض النقاط ظهور كثير من الثغرات التنظيمية والادارية من ناحية علاقة المؤسسة بغيرها من المؤسسات الأخرى أو الشركات التابعة لها .

ثانياً . مشكلات تنظيمية . تتعلق بعلاقة المؤسسة بالأجهزة المركزية التى ترسم لها خططها وتدبر لها حاجتها من الأموال أو تسوق لها منتجاتها .

أولا : فمن مظاهر عدم الوضوح أن المشروع لم يحدد الهدف من قيام كل مؤسسة واختصاصاتها ومسئولياتها وعلاقتها بغيرها من المؤسسات الأخرى أو بأجهزة السلطة التنفيذية بشكل واضح صريح . وقد أدى ذلك إلى تداخل أعمال بعض المؤسسات مع غيرها من المؤسسات الأخرى أو إلى ازدواج العمل وتعدد المسئولية . وإلى جانب ذلك ، لم يوضح القانون العلاقة بين المؤسسة والوزير المختص واقتصر على مطالبة رئيس مجلس إدارة المؤسسة بتبليغ قرارات المجلس إلى الوزير المختص لاعتمادها . وكذلك لم يحدد القانون مدة معينة يتم فيها اعتماد قرارات مجلس الإدارة من الوزير المختص أو الموعد الذى يقدم خلاله الوزير المختص إلى رئيس الجمهورية تقريراً عن أعمال المؤسسة خلال السنة المنقضية . وكما لم تحدد العلاقة بين المؤسسة العامة والشركات التابعة لها تحديداً واضحا ، كذلك لم يتحدد مدى إشراف المؤسسة على هذه الشركات ، بالإضافة إلى عدم وجود اختصاصات محددة للمؤسسات فيما يتعلق بمسئولياتها عن أعمال الشركات التابعة لها أمام الأجهزة المركزية .

وإلى جانب ذلك . لا تحتوى نصوص القانون أية إشارة عن المدة التى يجب أن يتم فيها تصديق مجلس إدارة المؤسسة على قرارات الشركة ، بل تركها دون

تحديد ، ومن ناحية أخرى ، فإن قرارات مجلس إدارة المؤسسة لا تصبح نافذة إلا إذا اعتمدها الوزير المختص . أى أن مصادقته ضرورية على تلك الموضوعات التى حددها القانون لإمكان تنفيذها .

وفى ظل هذا التنظيم التشريعى ، يتعذر على الشركات التابعة للمؤسسة تنفيذ قرارات مجلس إدارة المؤسسة إما لعدم وجود نصوص صريحة تنظم العلاقة بين المؤسسة وبين الشركات التى تشرف عليها ، أو لأن كلا من المؤسسة وهذه الشركات تسير وفق قانون خاص بها ، وكما تعذر فى ظل هذا التنظيم على المؤسسات العامة أن تتبين الحدود الفاصلة لمعانى التوجيه والإشراف والرقابة على الشركات ، ومدى التزام الشركات بالقرارات التى تصدرها المؤسسة فى نواحى تنظيم سير العمل ورفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق أهداف الخطة الاقتصادية . كما تعذر على المؤسسة مراقبة حسابات الشركات التابعة لها نتيجة لعدم صدور القرارات واللوائح المنظمة لإدارات المحاسبة والمراجعة بالمؤسسات العامة .

ومن هذا يتبين ، أن هناك أموراً هامة قد أغفلها التشريع أو تناولها دون تحديد واضح ، مما يستلزم وضوح العلاقة وكمال التنظيم . حتى يمكن تفادى الكثير من المشكلات التى تقابل المؤسسات العامة وتسهيل عملية الرقابة ومتابعة تنفيذ الشركات نصيبها من الخطة .

ثانيا : أما فيما يتعلق بعلاقة المؤسسة بالأجهزة المركزية . فمن المقرر أن نجاح الخطة الاقتصادية يتوقف على التزام المؤسسات العامة والشركات التابعة لها بأهداف واضحة محددة تنفذ وفق جداول زمنية . على أن تدبر لها كافة الموارد والاحتياجات فى الوقت المناسب منعا من حدوث اختناقات فى العملية الانتاجية هذا إلى جانب وجود أجهزة خارجية تراقب نتائج الأداء ، وتتخذ خطوات إيجابية فى الوقت المناسب لتذليل أية صعوبات أو عقبات تعترض التنفيذ . مع التزام القائمين على شئون المؤسسات العامة بضرورة تنفيذ هذه الأهداف والعمل على تحقيقها . ومع ذلك . فمن الملاحظ أن تلك العلاقة التنظيمية كشفت عن بعض الثغرات . وعلى سبيل المثال :

١ - عدم توفر بعض مستلزمات الإنتاج بالكميات اللازمة وفى المواعيد المناسبة نتيجة لصعوبات تتعلق بالتمويل أو لعدم ترتيب أولويات التنفيذ .

٢ ــ أثر منهج تمويل المشروعات . ومرد ذلك إلى عدم ربط المؤسسة والشركات التابعة لها ببنك معين . مما يؤدى إلى تعاملها مع أكثر من بنك أو أن تلجأ إلى التمويل الذاتى . وهذا ما يؤثر على اقتصاديات المشروع وعلى إمكانية الرقابة المالية .

٣ - عدم التزام بعض المشروعات التزاما كاملا بتحقيق البرامج المستهدفة .

٤ ــ صعوبات تتعلق بتسويق السلع فى الأسواق الخارجية . وترجع هذه الصعوبات إلى تعدد الإجراءات المتعلقة بتصدير السلع وتعدد أجهزة الرقابة على عمليات التصدير .

٥ - تعدد أجهزة الرقابة على المؤسسات العامة والشركات التابعة لها . وهذه الأجهزة تباشر نشاطا متماثلا مما يثير تداخلا فى اختصاصها ويحدث اضطرابا فى العلاقات بينها وبين المؤسسات والمشروعات العامة . الأمر الذى يجعل الرقابة تتشعب وتختلط ليضعف أثرها وتجد المؤسسات العامة نفسها فى موقف ينال كثيراً من كفايتها وإنتاجيتها .

وقد دعت هذه الصعوبات مجتمعة إلى دعوة رؤساء مجالس إدارة المؤسسات والشركات وأساتذة الجامعات والفنيين إلى مؤتمر الانتاج كما أوضحنا فى مجال سابق من هذا الكتاب ـ وذلك للتدارس فى مشاكل الانتاج ووضع الحلول العملية اللازمة لمواجهتها . وذلك باعتبار أن المرحلة القادمة تستلزم منا حسن استخدام مواردنا المتاحة وإدارة أعمالنا بطريقة اقتصادية وقد تحدد هدف المؤتمر فى كلمة السيد رئيس الوزراء التالية :

« إننا قد انتهينا من تنفيذ الخطة الخمسية الأولى للتنمية وبدأنا ندخل إلى الخطة الثانية . فيجب أن نتعرف بكل صراحة على المعوقات التى صادفتنا فى تنفيذ الخطة الأولى . وندرس الأسباب التى نشأت عنها سواء أكانت مادية أو بشرية

لكى تتكاتف على وضع الحلول الكفيلة بتلافيها عند تنفيذ الخطة الثانية وحتى نصل إلى الأهداف الموضوعة لها .

وعلى ذلك . كان المؤتمر ممارسة للديمقراطية الحقة . لحرية التعبير عن الرأى وكانت توصياته أنسب الحلول لمشاكل انطلاق القطاع العام . ولما كنا على مشارف العمل بالخطة الثانية . كان لزاما أن نراجع التنظيم التشريعى للقطاع العام . لسد ما أوضحته التجربة وما كشفه مؤتمر الانتاج من ثغرات فى التنظيم.وحتى نضمن القانون الجديد قيــــام القطاع العام بمسئولياته ومهامه الكبرى فى تنفيذ الخطة الثانية .

ويعتبر صدور القانون ١٩٦٦/٣٢ الخاص بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام حلقة ثالثة فى تطور التنظيم التشريعى للقطاع العام . ويرجع تطوير التنظيم التشريعى فى كل مرة إلى اتساع القطاع العام . وكعلاج لما يطفو على السطح من مشكلات تعوق تدفق الانتاج . وقد روعى فى القانون الجديد ما أثير من مشاكل فعمل على معالجتها .

المنطلقات الواجبة للتطور الحالى :

إن غاية التطور الحالى ، هى مضاعفة الانتاج وتحسين كفايته الفنيــــة والفاحص المدقق فى القانون الجديد يجد أنه راعى الخطوط الرئيسية التالية :

أولا : تحديد مسئولية كل من الوزير والمؤسسة العامة والشركة تحديداً واضحا يضمن سلامة العلاقات التنظيمية بين هذه الأجهزة ويسمح بمرونة العمل وتدفق المعلومات فى كافة الاتجاهات . ويظهر ذلك من تحديد المسئوليات الآتيـــة :

الوزير : يتحمل مسئولية تنفيذ السياسة العامة للدولة التى تقدرها القيادة السياسية فى مجال النشاط الذى يشرف عليه ومتابعتها وكذلك تنفيذ خطة التنمية ويقتصر دوره على التوجيه والاشراف والتنسيق والرقابة والتقييم .

المؤسسة العامة : جهاز الوزير الذى يعاونه فى النهوض بمسئولياته .

رئيس الوحدة التنفيذية : هو المسئول أولا وأخيراً عن تحقيق الأهداف الإنتاجية الموضوعة لوحدته . وله حرية التصرف فى مواجهة كافة مشاكل الإنتاج بسرعة وفاعلية باعتباره أقدر الجهات وأقربها إحساساً بتلك المشاكل .

ثانيا : تنظيم علاقة الوحدات الاقتصادية بعضها ببعض . وهذا مايستلزم تحديد المسئوليات وتوقيع الغرامات ، كما يتحمل رئيس مجلس إدارة الوحدة المسئولية كاملة .

ثالثا : أعطى رئيس مجلس إدارة الوحدة التنفيذية سلطات تمكنه من القيام بمسئولياته مع تحميله نتائج الخطة الإنتاجية .

رابعا : توضع خطة الإنتاج للوحدة بالاشتراك مع رئيس مجلس الإدارة وبمجرد الموافقة عليها يصبح مسئولا عن تنفيذها .

خامسا : يتم تقييم نتائج الوحدة الإنتاجية على أساس من النتائج السنوية وماتم تحقيقه من أهداف . وليس على أساس الأخطاء الفرعية .

وتتمثل أسس عملية التقييم فى العوامل التالية :

١ ـ معيار الربح مازال معيار كفاءة المشروع . بشرط السيطرة على جهاز السعر .

٢ ـ تصدير نسبة معينة من إنتاج كل مشروع بمعرفة معدل الربح والكفاية الإنتاجية للسلعة . حتى ولو كان الإنتاج مطلوبا بالكامل للسوق الداخلى .

سادسا : أصبح مفهوم الديمقراطية سبيلا إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته ولذلك عنى بتنظيم علاقة الإدارة مع المنظمات السياسية والنقابية . كما وجه اهتماما للقضاء على السلبية وخلق حوافز العمل بين العاملين .

سابعا : عمل على تحسين اقتصاديات المشروعات وذلك عن طريق :

١ ـ الإبقاء على عامل المنافسة المنظمة بين وحدات الإنتاج .

٢ ـ تنظيم العلاقات الإنتاجية بين إدارات وأقسام الوحدة الإنتاجية .

٣ – ترشيد العلاقة بين الإدارة والعمال على أساس من المصلحة العامة ، خاصة وقد سيطر الشعب على وسائل الإنتاج وأصبح عائد العمل لأصحابه الأصليين .

٤ – تنظيم أعمال مجلس الادارة .

٥ – خلق الحوافز بين العاملين وعدم السماح بأى تراخ أو سلبية فيما يخص مصلحة الشعب . لذا نص على تقييم الأعمال تقييما سليما .

٦ – تدريب العاملين .

٧ – أن تتم الرقابة والمتابعة على أساس الأهداف الكلية .

الفصل التاسع

العمل والتفسيرات الاقتصادية له

- العمل ونظرتنا إليه
- التفسيرات الاقتصادية للعمل
- عناصر الإنتاج
- تعريف وتقدير القوى العاملة
- العوامل الأخرى المؤثرة فى حجم العمل
- حجم العمل والعمالة فى ج.ع.م
- حق العمل فى المجتمع الاشتراكى العربى
- واجبات العمل فى المجتمع الاشتراكى العربى
- العمل والإنتاج القومى
- صافى الانتاج القومى
- الدخل القومى

العمل

إن العمل الإنسانى الخلاق هو الوسيلة الوحيدة أمام المجتمع لكي يحقق أهدافه .

العمل شرف . والعمل حق . والعمل واجب . والعمل حياة . إن العمل الانسانى هو المفتاح الوحيد للتقدم . إن طبيعة العصر لم تعد تقبل وسيلة للأمل غير العمل الانسانى .

منذ بدء الخليقة وفى كل المجتمعات البشرية تختلف المقاييس الاجتماعية التى تقدر على أساسها قيم الأفراد فنى بعض المجتمعات البدائية تحدد قيمة الانسان بقدر ما يملك من أغنام وإبل . وفى غيرها من المجتمعات المتخلفة تحدد قيمة الفرد بعدد ما لديه من زوجات . وفى المجتمات الرأسمالية تحدد قيمة الانسان بقدر ما يملك من أموال وأسهم وسندات . وفى المجتمعات الاقطاعية تحدد قيمة الفرد على أساس مساحة ما يملك من أرض . أما فى مجتمعنا الاشتراكى العربى فقيمة الفرد ـ أى فرد ـ تقاس بعمله وإنتاجه .

إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح عملية التطوير الصناعى وغير طاقتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه . وقال الميثاق فى موضوع آخر . إن العمل فضلا عن أهميته الاقتصادية فى حياة الانسان تأكيد للوجود الانسانى ذاته .

والعمل فى الدين هو فريضة على كل مواطن قادر .

إن الاشتراكية ليست مرادفة للتنظيمات الخيرية التى تعطى بغير مقابل وتوزع الاحسان مجاناً .

وفى الدين الاسلامى أكثر من حديث يشير إلى قدسية العمل وإلى أن العمل عبادة ، وأن الاحسان على الشخص القوى القادر لايعتبر إحساناً يبيحه الشرع ويثاب صاحبه بسببه بل على العكس ، فإنه محرم فى رأى غالبية الفقهاء .

فإذا كان من حق العامل على مجتمعنا أن يوفر له عملا يتناسب مع قدراته وصلاحيته وإمكانياته وما حصل عليه من خبرات وما اكتسبه من معارف فإن من واجبه أن يعمل ـ وأن يعمل بجد وبأقصى ما لديه من كفاية وبكل طاقاته وأن يحافظ على وقت العمل وعلى أدوات الانتاج وعلى الخامات ويتجنب التبذير فيها . ذلك أن الاشتراكية جعلت هذه الآلات والمصانع ملكا للشعب العامل وفى هذا يقول الميثاق :

إن هذه الحقوق الثورية جعلت الآلات ملكا للعمل ولم تجعل العمل ملكا للآلات . لقد أصبح العامل هو سيد الآلة ولم يعد أحد التروس فى جهاز الانتاج .

ونلاحظ هنا أن الميثاق يشير إلى تغير وضع العمل فى المجتمع الاشتراكى عن وضعه فى المجتمع الرأسمالى حيث تعطى الأهمية الأولى للأموال . أما العمل فى الرأسمالية فليس أكثر من سلعة تباع وتشترى ويحدد لها ثمن هو الأجر . أما فى الاشتراكية فالعمل هو عنصر بشرى ينظر إليه نظرة إنسانية ويعامل على هذا الأساس وتسخر جميع القوى وكل معدات الانتاج لمصلحته وتراعى رفاهيته ورغباته قبل أى اعتبار آخر . وعندما يطلب من العمال أن يعملوا ويؤدوا واجبهم فى العمل والانتاج فى النظام الاشتراكى . فإن ذلك إنما يطلب منهم لمصلحتهم ـ حيث بعملهم يزداد الناتج من السلع والخدمات التى ستوزع عليهم كل بقدر عمله وإنتاجه .

أما فى النظام الرأسمالى ، فإذا طلب من العمال أن يعملوا فإن ذلك يكون لمصلحة الرأسماليين وأصحاب الأعمال وملاك الأسهم والسندات الذين سيحصلون على الأرباح ولا يصرف للعمال إلا أجوراً لاتكاد تكفى الأود ولا تكفل المعيشة الكريمة . وفى نظام رأسمالية الدولة ـ كما كان الوضع أيام محمد على فى مصر ـ تم استيلاء الحكومة على المصانع وتشغيلها لمصلحة السلطة العامة وكانت الحكومة تحصل على ناتج العمل وتسخر العمال فى العمل ساعات طويلة بأجور زهيدة وفى ظروف سيئة .

ولقد أكد الميثاق التغييرات الثورية فى حقوق العمال وواجباتهم فبالاضافة

إلى نصه بأن العمل حق والعمل واجب ، ينص على أن العمل شرف وهذا أيضاً تغيير ثورى فى نظرة المجتمع إلى العمل والعمال – فنى ظل نظام ماقبل الثورة – كان مجتمع النصف فى المائة لايعمل بل ينفق وقته فى الملاهى ودور اللهو بل وكان يتباهى بذلك . معتمداً على حسبه ونسبه وعلى مايملك . هذا الوضع قد انتهى إلى غير رجعة – وأصبح من لا يعمل سبة فى المجتمع وأصبح العمل شرف وحياة . من يعمل فهو حى ومن لا يعمل فهو ميت فى نظر مجتمعنا الاشتراكى .

وبعد هذا العرض السريع فى توضيح نظرتنا إلى العمل ومفهومه فى ظل اشتراكيتنا ننتقل إلى بعض التفسيرات الاقتصادية له كما سنبين بعد .

التفسيرات الاقتصادية للعمل

كلمة « العمل » Labour فى المفهوم الاقتصادى تتضمن معنيين :

المعنى الأول : يغطى كل جهد بشرى يحقق إنتاجاً معيناً ، أى كل جهد يبذله فرد بقصد الوصول إلى نتيجة معينة .

والمعنى الثانى : يغطى العاملين أنفسهم أى ـ العمال والمشتغلين ، وكلمة عمل أيضاً كثيراً ما تأتى بمعنى إنتاج . والإنتاج كما هو معروف هو كل عمل يزيد من منفعة سلعة معينة أو يخلق منفعة لساعة لم تكن ذات منفعة . ومن الاقتصاديين من يعرف الإنتاج بأنه العمل Productioniswork . والعمل هو من أهم الموضوعات التى تدرس فى الاقتصاد . والاقتصاد هو واحد من مجموعة العلوم الاجتماعية ، إذ المعروف أن العلماء والفلاسفة والمفكرين ، قد أوضحوا لنا على مر الزمن سبلا شتى للمعرفة ـ فبينوا لنا فيما بينوا أن الأرض التى نقيم عليها والعناصر الموجودة فيها ـ والحيوانات والنباتات التى تعيش على سطحها أو فى باطنها ـ وباختصار ـ كل الأشياء التى تكون الوجود المادى والعلاقات بين عناصر هذا الوجود . كل ذلك هو موضوع دراسة بمجموعة معينة من العلوم . هذه المجموعة المعينة عرفوها لنا باسم العلوم الطبيعية ـ مثل الكيمياء والطبيعة والجولوجيا وعلم الحيوان وعلم النبات .

ثم وجدوا بعد ذلك أن فى الكون المترامى أشياء وموضوعات أخرى لاتقل دراستها أهمية عن دراسة الموضوعات السابقة . فالجنس البشرى فى ذاته وتصرفاته — أى الأفراد الذين يعيشون فى المجتمع ويكونون جزءاً منه — والعلاقات التى تربط هؤلاء بعضهم ببعض — كل ذلك هو موضوع الدراسة لمجموعة أخرى من العلوم ، هذه المجموعة التى نقصدها هى مجموعة العلوم الاجتماعية .

وكما نعلم توجد بين الأفراد علاقات اجتماعية متعددة ومن أنواع متباينة ، مثل علاقات أخلاقية أو قانونية أو اقتصادية أو سياسية أو دينية . وعلى ذلك فهناك علوم اجتماعية مختلفة ومميزة عن سواها من العلوم الطبيعية ـ كما أن لكل

من العلوم الاجتماعية مكوناته ومميزاته الخاصة والتى تميزه عن غيره من العلوم الاجتماعية أيضا ، ومن أمثلة العلوم الاجتماعية :

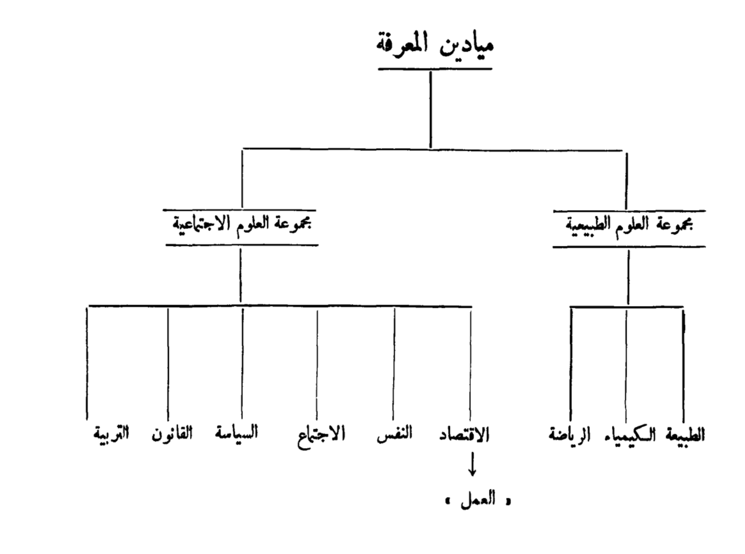
علم الاقتصاد ، علم الاجتماع ، علم النفس والدين والفلسفة ، القانون ، علم السياسة ، وعلم اللغات . والحقيقة أنه من الصعب أن نحدد بدقة الخطوط التى تفصل بين العلوم الاجتماعية المختلفة — تلك العلوم التى تعالج مشاكل الإنسان فى حياته مع نفسه ومع غيره — باعتباره عضواً فى المجتمع ولا يستطيع أن يعيش فى عزلة عن بنى جنسه . فالحدود بين العلوم الاجتماعية ليست واضحة المعالم إذ أن هذه العلوم وثيقة الارتباط والتداخل . مثل هذا التشابك كثير الوجود بين العلوم الاجتماعية — ولكن بالرغم من أن الاقتصادى والقانونى وأستاذ الأخلاق يعملون فى حقل واحد ، إلا أنهم ينظرون إلى الأشياء من ثلاث زوايا مختلفة — كيف نمارس ما لنا من حقوق ؟ كيف نؤدى ما علينا من واجبات ؟ كيف نشبع ما نشعر به من حاجات ؟ . هذه هى ثلاثة أوجه مختلفة للنشاط الإنسانى . . أى للعمل الإنسانى .

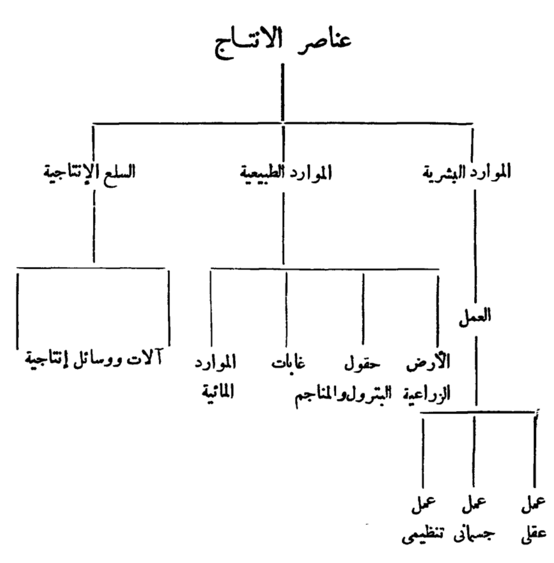
وعلى ذلك يمكن القول بأن دراسة الاقتصاد تتناول العلاقات التى تنشأ بين أفراد المجتمع والتى تستهدف إشباع حاجاتهم وتحقيق رفاهيتهم المادية . ولقد قيل بأن الاقتصاد هو علم الثروة أو بأنه دراسة أصول توزيع الإمكانيات المحدودة بين الحاجات العديدة ، ويعرف هذا العلم أيضا بأنه دراسة تصرفات الجنس البشرى حيال الثروة : كيف ينتجها ؟ كيف يوزعها ؟ كيف يستهلكها ؟ ويتناول هذه التصرفات بالتحليل والتعليل والمناقشة ويضع لها مقدمات وتفسيرات ونظريات ونتائج . والواقع أنه من الناحية الأولى يختص بدراسة الثروة ، ومن الناحية الثانية هو جزء من دراسة الإنسان — ذلك أن سلوك الفرد — أى فرد — يتأثر كل التأثر بأعماله اليومية فى سبيل الحصول على سلع مادية وغير مادية . والإنسان يتأثر بذلك أكثر من أى شىء آخر فيما عدا تأثره بمثله الدينية — ولاجدال فى أن القوتين العظيمتين : العقائد الدينية والشئون الاقتصادية قد شكلتا تاريخ الإنسانية منذ فجر التاريخ حتى عصر الفضاء . قد تكون هناك دوافع أخرى ولكنها فى الواقع دوافع ثانوية أو ظاهرية تختفى وراءها غالبا الدوافع الأساسية — الاقتصادية أو العقائدية .

والسؤال الآن : هو لماذا نتعب ونقتصد ونعمل وننتج ؟ لماذا يبذل العمل والجهد ؟ وباختصار لماذا نعمل ؟. الواقع أن أساس العمل . . أى أساس النشاط الاقتصادى هو وجود الحاجات الإنسانية ــ فالأفراد يولدون ولهم رغبات وحاجات أساسية معينة ــ والفرد يحتاج الغذاء لأنه ضرورى لحياته ونموه . والإنسان بطبيعته يتقى شر الحر اللافح وضرر البرد القارس ، لذلك يلزمه الكساء والمأوى . والإنسان بعد ذلك يرغب فى تأمين حاضره ومستقبله ، كما يرغب فى اعتراف الآخرين به وبكيانه فى المجتمع الذى يعيش فيه والعمل هو الوسيلة الوحيدة للحياة الحرة الكريمة إن معركة الإنتاج هى التحدى الحقيق الذى سوف يثبت فيه الإنسان العربى مكانه الذى يستحقه تحت الشمس .

العمل والإنتاج :

المادة لا تفنى ولا تستحدث ومن ثم لا يستطيع الانسان أن يخلق أشياء مادية ــ ولكنه يستطيع أن ينتج أفكاراً وآراء جديدة ــ وعندما نقول أنه أنتج سلعا مادية فإنما نقصد أنه خلق منافع جديدة ـ وبعبارة أخرى ـ أعمال الانسان ومجهوداته تبذل فى سبيل المادة تنظيم الأشياء وتشكيلها بطريقة ما حتى تصبح أقدر على سد الحاجات وأصلح لاشباع الرغبات ـ وكل ما يستطيع الانسان عمله فى الحياة المادية هو إما أن يعيد تكييف الأشياء ومواءمتها بحيث تزيد منفعتها ـ كما يحدث أن يحول عمال الغزل والنسج الأقطان إلى منسوجات وأقمشة . وعندما يحول النجار كتلة من الخشب إلى منضدة أو إلى مقعد ، وإما نقل سلعة من مكان إلى مكان كنقل الأخشاب من الغابات إلى المدن والأسماك من البحر إلى السوق . . . الخ .


ميادين المعرفة
مجموعة العلوم الطبيعية
مجموعة العلوم الاجتماعية
الطبيعة
الكيمياء
الرياضة
الاقتصاد
النفس
الاجتماع
السياسة
القانون
التربية
« العمل »



ويتم الإنتاج باستخدام ثلاثة عناصر هى العمل «الموارد البشرية» والموارد الطبيعية والسلع الإنتاجية .

(أ) المواد البشرية : Human Resources

أثبت العمل على مر الزمن أنه أهم عناصر الإنتاج . وتأكد ذلك بصورة جلية فى المجتمعات الاشتراكية ، فالإنسان وحده يلعب الدور الأول أو الدور الإيجابى فى العمليات الإنتاجية .

(ب) الموارد الطبيعية : Natural Resources

وهى ماتجود به الطبيعة مثل الأراضى الصالحة للزراعة وآبار البترول وحقول المناجم والغابات والأنهار والمجارى المائية .

(ج) السلع الانتاجية : Productive Goods

مثل العدد والآلات الموجودة فى المصانع ، وتشمل كل العتاد الآلى المعد للاستعمال فى الأغراض الانتاجية ، وهذا يدعونا للتفرقة بين السلع الاستهلاكية . وهى تلك السلع التى يحصل عليها الفرد لكى يستهلكها مباشرة فى إشباع حاجاته مثل سلع الغذاء والملبس ... الخ . أما السلع الانتاجيـــة فهى التى تقتنى بقصد استخدامها فى إنتاج سلع أخرى . مثل الماكينات والآلات ــ آلات الغزل والنسيج فى المصانع تستخدم لا للاستعمال المباشر . ولكن لانتاج أقمشة وملابس .

دور العمل فى الانتاج :

كل كائن حى ــ لكى يتم رسالته ــ يعيش وينمو ويشبع حاجاته ــ يكون عليه أن يؤدى بعض العمل . فالنبات يتجه نحو الشمس ويرسل جذوره فى باطن الأرض لكى يمتص الغذاء وينمو . والحيوان المفترس يجوب الغابة بحثاً عن شىء يأكله وجدول يشرب منه . والانسان كذلك عليه أن يبذل جهداً لكى يتيسر له إشباع حاجاته .

ولكن فى النباتات يتم الجهد بطريقة طبيعية لاشعورية . والحيوانات تؤدى عملها عن طريق الغريزة . أما المخلوقات البشرية فتمارس وظائفها باختيارها وبحريتها وبوحى من عقلها . وهذه الوظائف تسمى « عمل » Lahour . وحتى الأموال الطبيعية لا تعتبر ثروة . أى لا تعتبر سلعاً ذات منفعة وقيمة حتى يكتشفها الانسان ويتبين منفعتها وقدرتها على اشباع حاجاته . كما أن الثروة الطبيعية أى التى توجد فى الطبيعة لا يمكن استعمالها والاستفادة منها فى إشباع الحاجات الإنسانية إلا بعد إخضاعها لعمليات معينة .

فالأرض الخام لا يمكن زراعتها حتى تستصلح وتعد للزراعة ـ والمناجم لا قيمة لها إلا بعد أن تكتشف وتعد للاستغلال . والسمك فى البحر لا قيمة له ولا منفعة ولا يعد ثروة إلا بعد أن يصيده الصياد . إذن لابد من العمل . فالعمل حق والعمل حياة .

أنواع العمل :

يميز الاقتصاديون بين ثلاثة أنواع من العمل .

(ا) العمل الجسمانى .

وهو عادة عمل يدوى . أى جهود الإنسان باستعمال عضلاته فى نقل سلعة من مكان إلى مكان أو تغيير شكلها وجعلها أكثر ملاءمة لاستعمالات البشر وما إلى ذلك . فكل ما يفعله الفرد هو أن يضع المواد فى مكانها الصحيح . فهو يبذر الحب فى الأرض ويجمع الثمار فى السلال .

(ب) العمل العقلى :

مثل عمل المخترع والفيلسوف والسياسى والأديب والمفكر والمؤلف والباحث . كل هذه أعمال عقلية .

(ج) العمل التنظيمى :

مثل عمل مدير الشركة . وهذا النوع من العمل تزايدت أهميته فى السنوات الأخيرة . فالإشراف على العمال وتحديد علاقتهم بعضهم ببعض وتقسيم العمل بينهم وتحديد اختصاصاتهم . وتنظيم السلطة والمسئولية ومنع التضارب والتداخل والتكرار فى الأعمال وتبسيط العمليات الإنتاجية وتوفير التنسيق والانسجام بين جميع الجهود لتحقيق الغايات وخلق البيئة المناسبة لأحسن إنتاج وإيجاد جو من التعاون والروح الطيبة بين العمال . كل ذلك يسمى عملا تنظيمياً .

التخصص وتقسيم العمل :

لو كانت عناصر الانتاج من نوع واحد ـــ وعلى درجة واحدة من الكفاية

ــ أى لو كانت كلها مثلية . لكان من الممكن إحلال أى عنصر محل أى عنصر آخر . ولما كان هناك محل للتخصص . تخصص عنصر معين فى إنتاج سلعة معينة ، ذلك التخصص يعتبر من أهم مميزات العصر الحديث . فالأفراد ليسوا سواسية فى قواهم الجسمية أو العقلية بل يختلفون فى قدراتهم ومهاراتهم . فهذا أقوى جسما . وذلك أرجح عقلا . فالأول يصلح لأعمال معينة لا يصلح لها الثانى والثانى يجيد أعمال يعجز الأول عن القيام بها . كما أن هذه الأرض تنتج قطناً جيداً وهذه تعطى غلة أكثر لو زرعناها قمحا وتلك لا تصلح إلا لانتاج الأرز . ولو زرعنا الأرض الأولى أرزاً لزادت النفقـــات وقل الناتج ... وهكذا . فالتخصص إذن أدعى إلى زيادة الناتج وتوفير الجهد والمال . هذه الحقائق عرفها الانسان من قديم الزمن ــ حتى فى المجتمعات البدائية كان شيخ القبيلة يدير الأمور ويقسم العمل ويوزع الناتج. فالأطفال لرعى الأغنام ، والنساء لجمع الثمار المتساقطة . والرجال للقنص والصيد . ولقد ذكر «آدم سميث» فى كتابه ثروة الأمم ــ أهمية تقسيم العمل والتخصص فقال «إن أعظم تقدم فى القوى العاملة الانتاجية وأهم مقومات القدرة والمهارة والكفاية والسرعة فى تقديم أمثل وأكثر إنتاج بأدنى نفقة . كل ذلك يرجع إلى تقسيم العمل والتخصص» .

وهذه الظاهرة يمكن ملاحظتها فى العصر الحديث . حيث نجد تقسيم العمل إلى درجة كبيرة . خصوصاً فى الدول المتقدمة إقتصادياً . فالعمل الذى يقوم به شخص واحد فى المجتمع البدائى يقوم به عدد كبير من العمال فى المجتمع المتقدم . ولا شك أن الزيادة العظيمة فى كمية المنتجات تحققت بفضل تقسيم العمل والتخصص . ولقد كان لهذه الظاهرة كما يقول «آدم سميث» ثلاثة نتائج هامة هى:

(ا) زيادة مهارة وكفاية كل عامل وقدرته الإنتاجية . فالعامل الذى يقتصر فى حياته على عملية واحدة فقط يزداد مهارة وتفوقاً وسرعة ، كما أنه يؤدى هذه العملية ببساطة وبأقل جهد .

(ب) توفير الوقت الذى يضيع فى الانتقال من عملية إلى أخرى .

(جـ) كان تقسيم العمل مساعداً على اختراع كثير من الآلات التى تقلل التكاليف وتبسط العمليات الإنتاجية عن طريق تقسيمها إلى عدة عمليات ،

وذلك لأن كل عامل يشتغل فى عملية بسيطة جداً مما يجعله يوجه أفكاره نحو الوصول إلى طرق أسهل وأسرع للإنتاج . وطبقاً لمبدأ تقسيم العمل والتخصص فى الإنتاج يستطيع كل عامل أن يبادل كمية من السلع التى ينتجها بكمية كبيرة من إنتاج غيره ، وبذلك تنتشر السلع بين الأفراد ويعم الرخاء .

ويقول آدم سميث أننا بهذه الطريقة ـ يحصل كل منا ـ من الآخر على ما يحتاج إليه من طيبات ـ ويجب أن لا نتوقع الحصول على غذائنا من الجزار أو الخباز بفضل إحسانهم علينا ، ولكنهما يقدمان لنا اللحم والخبز لكى يحققا مصالح ذاتية ، أى بقصد تحقيق مصلحتهما الخاصة . فعن طريق النقود التى يأخذانها منا يشبعان رغباتهما . ويسترسل هذا الفيلسوف الاقتصادى ، فيقول أننا لا نخاطب النزعة الإنسانية لدى هؤلاء ، بل نخاطب حبهم لذاتهم . ولا نتحدث إليهم عن ما نحتاج إليه بل عن منافعهم . إذن لا بد من أن نقدم لهؤلاء بعض النقود . ومن أين نحصل على النقود ؟ من العمل . فإذا كان العمل حق فهو واجب أيضاً .

الإنتاج :

الإنتاج كما ذكرنا هو العمل على خلق منافع جديدة . فهو مجرد خلق منافع وليس خلق مواد . وكل ما يستطيعه الإنسان حتى الآن هو العمل على إيجاد منافع جديدة للمواد الموجودة ، وذلك بإدخال بعض التعديلات عليها أو عن طريق تحويرها أو إدماجها مع بعضها بنسب معينة أو بطرق معينة لجعلها أكثر ملاءمة لإشباع الحاجات الإنسانية .

وعلى هذا الأساس فكل عمل نافع يعد عملا منتجاً . وطبقاً لهذه الفكرة يتضح أن أعمال الأساتذة والمدرسين والمثقفين العاليين والموظفين والأطباء والمحامين وأعضاء النقابات والمديرين هى أعمال إنتاجية إذ أنهم جميعاً يؤدون خدمات تسد حاجات الأفراد والجماعات . فالفلاح إذ يبذر الحب أو يحصد القمح إنما يعمل عملا منتجاً . والنجار إذ يحول الخشب إلى قطع من الأثاث إنما يؤدى عملا منتجاً أيضا . بل إن مجرد نقل السلعة من حيث لا نحتاجها إلى حيث

تشتد الحاجة إليها هو من صميم الأعمال الإنتاجية . فنقل الرمال من الصحراء إلى العمران والأخشاب من الغابات إلى المدن ، إنما يوجد منفعة لهذه المواد ويخلق لها قيمة . فالأخشاب فى الغابات ، والرمال فى الصحراء هى من قبيل السلع الحرة أى لاقيمة لها ولا تصبح ذات قيمة إلا إذا نقلت إلى حيث يعيش البشر ويحتاجون إليها فى بناء بيوتهم ـ هذه القيمة هى ثمرة أعمال النقل والمواصلات. وأما الأستاذ عندما يلقى دروسه على طلبته فهو يؤدى عملا منتجا أيضا إذ يقدم لهؤلاء خدمات ثقافية وتعليمية هم فى حاجة إليها . والطبيب يقدم خدمات طبية لمرضاه ويتقاضى أجراً عليها ـ ولو لم يكن هؤلاء المرضى فى حاجة إلى تلك الخدمات لما قبلوا أن يدفعوا ثمنا لها .

تعريف وتقدير القوى العاملة

ليس حجم القوى العاملة ـ أي عدد الأفراد المكونين لها هو الأمر المهم . فإذا وجدنا أن حجم القوى العاملة فى دولة سكانها ٣٠ مليون نسمة هو ضعف حجم القوى العاملة فى دولة أخرى سكانها ١٥ مليون نسمة ـ فليس فى ذلك ما يدعو إلى الدهشة . ولكن الذى يدعو إلى الغرابة هو أن نجد فى دولة ما أن القوى العاملة تمثل ٤٠٪ من السكان فقط بينما فى دولة أخرى نجد أن حجم القوى العاملة يمثل ٦٠٪ من السكان . أو نجد أن هذه النسبة فى دولة معينة قد تغيرت تغيراً واضحاً مع الأيام ـ وظلت ثابتة فى دولة أخرى لفترة طويلة .

والنسبة المئوية من السكان التى تساهم فى القوى العاملة تعرف « بمعدل الاشتراك فى القوى العاملة » Labour Force Participation Rate . على أن مسألة تقدير عدد العمال تتضمن كثيراً من المشاكل المعقدة . وعندنا فى ج [illegible] م . يتم عمل إحصاء كل عشرة سنوات . وفيما بين هذه الاحصاءات يمكن تقدير القوى العاملة عن طريق العينة . ولا شك أن مثل هذه التقديرات تجرى فى الدول التى سبقتنا فى هذا المجال بوسائل وطرق أسرع وأدق وبصورة دورية .

والفرد يعد ضمن القوى العاملة إذا كان قادراً على العمل سواء كان مشتغلا فعلا أو كان يبحث عن عمل . هذ التعريف الذى يبدو بسيطا يترك مجالا كبيراً للشك فى كثير من الحالات ، فما القول فى رجل يزعم أنه قادر على العمل ولكن الإدارة ترى أنه غير قادر على العمل ، ولهذا لا ترغب فى تشغيله ؟ وما القول فى رجل لا يبحث عن عمل لأنه يعتقد أنه لا توجد فرص للعمل أمامه وفى المنطقة التى يقيم فيها ولو عرض عليه عمل لقبله ؟ .

العوامل التى تحدد معدل الاشتراك فى القوى العاملة :

ليس هناك معدل عادى أو طبيعى للإشتراك فى القوى العاملة . فهذا المعدل يختلف من دولة إلى أخرى ، كما يختلف من منطقة إلى أخرى وهو كذلك ليس

معدلا واحداً فى المجتمعات الريفية والمجتمعات الحضرية فى نفس الدولة . وهذا يحتاج إلى بعض التفصيلات . والسؤال هنا ، لماذا كان الأمر كذلك ؟ العامل المؤثر هنا هو تركيب السكان من حيث السن والجنس . فالدولة التى ينمو سكانها بسرعة - وتكون فيها نسبة الأفراد فى سن العمل هى نسبة كبيرة ، نجد أن معدل الاشتراك فى القوى العاملة هو معدل كبير نسبيا ، وذلك بخلاف الحال فى دولة لا ينمو سكانها وتزيد فيها نسبة الأفراد فوق سن العمل . وبالمثل - فى الدولة التى تزداد بين سكانها نسبة الذكور يزداد عادة - معدل الاشتراك فى القوى العاملة ، وبالعكس فى الدولة التى يكون الأناث فيها غالبية السكان ، وهناك عوامل أخرى تؤثر فى تحديد معدل الاشتراك فى القوى العاملة مثل الثقافات والعادات والتقاليد والنظم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والدينية . فهذه تختلف من مجتمـــع إلى آخر ومن ودولة إلى أخرى . فالثقافات والعادات . . . إلخ ، قد تمنع الأناث من العمل فى مجتمع معين وقد لا تمنعهن فى مجتمع آخر . والنظم التى تقرر حصول الأولاد على مقدار معين من التعليم وتحدد سنا أدنى لتشغيل الصبيان وسنا أعلى لاعتزال الخدمة - لها كذلك تأثير واضح على معدل الاشتراك فى القوى العاملة . وفضلا عن ذلك نجد أن مرحلة التقدم والنمو الاقتصادى التى وصل إليها المجتمع ومستوى معيشة أفراده ، كل ذلك له تأثير هام على معدل الاشتراك فى القوى العاملة ، ففى المجتمعات المتخلفة ، وفى المجتمعات الريفية ، لا تعد المرأة عادة ضمن القوى العاملة . مع أن النساء فى هذه المجتمعات قد يكون لهن دور فعال فى الأعمال الزراعية والأعمال الملحقة بها . وفى مثل هذه المجتمعات الريفية يعد كل الرجال ضمن القوى العاملة . ولكن إذا كانت المنطقة ذات كثافة سكانية عالية Over — Population . لوجدنا أنفسنا أمام ما يسمى بالبطالة المقنعة حيث يعمل خمسة رجال مثلا فى زراعة فدان واحد ، فى حين أن عاملا واحداً يستطيع أن يزرع ذلك الفدان وينتج نفس المحصول . ويكون من نتيجة الكثافة السكانية العالية المذكورة أن يعمل كل رجل مدة لا تزيد عن ساعتين فى اليوم . والمعروف أن التصنيع والعمران والثقافة تسبب زيادة معدل الاشتراك فى القوى العاملة وذلك فى اتجاهات

شتى . فهذه تفتح فرص جديدة للعمل للذكور والاناث على السواء ، وتسحب عدداً كبيراً من الريف ، وهؤلاء الذين يبقون فى الزراعة يعملون بكفاية ويشتغلون طول الوقت Full Time كما أن الأنواع الجديدة من السلع الاستهلاكية تولد رغبات جديدة — فيتجه الأفراد إلى العمل ساعات أطول ويبذلون جهوداً أكثر للحصول على مزيد من النقود لإنفاقها فى إشباع الرغبات الجديدة .

وكلما نمت الصناعة وارتفعت مستويات المعيشة — قد يتجه معدل الاشتراك فى القوى العاملة نحو الانخفاض . فالدخول العالية تمكن الأفراد من التمتع بقسط أكبر من التعليم ، كما تمكنهم من اعتزال الخدمة والركون إلى الراحة فى سن مبكرة . ويبدو على مر الزمن ، أن الأفراد يحصلون على دخول تتجه إلى الارتفاع — وذلك فى شكل ساعات فراغ أكثر ، ومن ثم يتجه حجم القوى العاملة إلى الإنكماش .

وإذا كانت هذه الفروض صحيحة — فإن هناك دورة طبيعية تتم بصفة تلقائية فى مراحل النمو الاقتصادى — وفى هذه الدورة يتجه معدل الاشتراك فى القوى العاملة إلى الارتفاع حتى يصل إلى مستواه الأعلى ثم ينحدر ، ولكى نفهم معدل الاشتراك فى القوى العاملة فى دولة معينة ينبغى أن نعلم أين تقف هذه الدولة فى دورة النمو الاقتصادى .

العوامل الأخرى المؤثرة فى حجم العمل

حجم القوى العـاملة ليس إلا عنصراً واحداً فى موضوع الإنتاج . فهذه القوى قد تعمل ٤٠ ساعة فى الأسبوع . وقد تعمل ٥٠ ساعة فى نفس الفترة الزمنية المذكورة . إذ يلزم أن ننظر فى تقدير حجم العمل إلى ساعات العمل كما ننظر إلى عدد الأفراد . وأكثر من ذلك فإن ساعات العمل قد تختلف من حيث درجة الـكفاية ـ ذلك أن العمال قد يكونوا أقوياء وقد يكونوا ضعفاء وقد يكونوا مدربين تدريباً حسناً وقد لا يكونوا كذلك ـ وقد يعملون بسرعة أو ببطء . فحجم العمل إذن يجب أن يعرف ويقدر على أساس وحدات ذات درجة معينة من الـكفاية . وبعدئذ ما هى العوامل التى تحدد عدد وحدات العمل المتاحة أى عدد وحدات العمل الموجودة فى الدولة ؟

نجد أن العوامل الأساسية فى هذا المجال هى :

(١) عدد ساعات العمل العادية :

ساعات العمل اليومية والأسبوعية ـ هى مسألة يتفق عليها ـ وتنظمها العادات والتشريعات أو الاتفاقات بين ممثلى العمال والادارة . وهى تختلف كثيراً من دولة إلى أخرى ومن صناعة إلى أخرى فى نفس الدولة . والاتجاه العام فى معظم الدولة الحديثة الآن هو تخفيض ساعات العمل الأسبوعية . فنى بدايه القرن الماضى كان العمال يعملون عشرة ساعات فى اليوم الواحد ولمدة ستة أيام فى الأسبوع . أما الآن فالـكثير من الدول لا يعمل العمال أكثر من ثمانية ساعات فى اليوم ولمدة خمسة أيام فى الأسبوع او سبعة ساعات فى اليوم ولمدة ستة أيام فى الأسبوع . ويرى الخبراء أن ذلك التخفيض فى عدد ساعات العمل لم يسبب التقليل فى الانتاج فالعمال يصبحون أقدر على العمل فى الساعات الباقية . وكثيراً ما يستطيعون إنتاج نفس الـكمية التى ينتجونها عندما يعملون ساعات أطول .

(ب) القوة البدنية والاستقرار الجسمانى والعقلى :

وهذا يتوقف جزئياً على الوراثة . ففى بعض المناطق نجد الأشخاص أقوى وأضخم من سواهم . ويتوقف أيضاً على مستوى الصحة فى الدولة . وعلى إمكانية الحصول على المواد الغذائية الكافية هذه المشاكل تظهر بوضوح فى الدول النامية إقتصادياً . وفى الدول المتخلفة إقتصادياً لا يرجع إنخفاض إنتاجية العمال لمجرد عدم الخبرة . وإنما يرجع أيضاً إلى ضعفهم الناتج من نقص التغذية وانتشار كثير من الأمراض التى تهد قواهم وتقلل قدرتهم على التحمل . والنمو والتقدم، فى مثل هذه الحالات ، يتطلب قيام الحكومة باتفاق مبالغ كبيرة على الخدمات الطبية والوقائية والعلاجية وخدمات التربية وكذلك تنوير الأفراد وإرشادهم عن أنواع الأغذية الضرورية . وتعريفهم بمحاصيل جديدة ومنتجات نباتية وحيوانية تكون ذات قيمة غذائية كافية .

(ج) التدريب - الخبرة والمهارة :

هناك فرق كبير بين مليون عامل غير مدربين وبين مليون عامل ذوى كفايات متخصصة ومطلوبة فى الصناعات الحديثة - حتى عمال المهن الغير فنية عليهم أن يتعلموا نظام العمل . وأن يتدربوا على البقاء فى العمل طول اليوم . وأن يعرفوا كيف يحافظون على الآلات والمواد . وأن يروضوا أنفسهم على قبول توجيهات المشرفين . ويتعاونوا مع زملائهم . أما العمال الذين يمارسون أعمالا فنية فعليهم . بالاضافة إلى ما سبق . أن يكونوا على معرفة متخصصة فى ميدان عملهم . وهذا قد يستدعى سنين عديدة من التمرين والتدريب والخبرة .

أما المشرفون . فعليهم أن يتعلموا كيفية الملاحظة والاشراف . وهذا أمر يعتبر من مشاكل التدريب الصناعى . فموظفوا ورجال الصناعة ، الفنيون والاداريون ، يلزمهم عمليات تدريب وتمرين طويلة . وفى هذا الصدد كما هو الحال فى موضوع الحالة الصحية للعمال . نجد أن الخطوات الأولى هى الخطوات الصعبة . وكلما تقدم الوضع الاقتصادى للدولة كلما تم التدريب اللازم بطريقة أوتوماتيكية .

(د) سرعة انجاز العمل :

وهذه تتوقف على العادات الاقليمية والبيئات المحلية . ففى بعض المنـاطق الحارة والمدارية قد يكون المناخ مسئولا إلى حد ما عن البطء فى انجاز الأعمال فشدة الحرارة قد تدعوا إلى التراخى والـكسل . والجو البارد قد يدفع إلى النشاط والعمل . هـــذا من ناحية ومن ناحية أخرى ، قد يكون ضعف الاشراف أو قصور الوعى هو المسئول عن البطء فى انجاز العمـل فى كثير من الحالات . وفى المجتمعات الريفية يكون السبب الرئيسى هو أن العمال قد تعودوا على الـكسل والخمول الذى يسود فى القطاع الزراعى بسبب طبيعة الانتاج : فالعمال يبذرون الحب وينتظرون المحصول شهوراً طويلة . لذلك فإن الأمر يستلزم كثيراً من الوقت حتى يتـكيف هؤلاء العمال : ويتعودوا على السرعة التى يتميز بها القطاع الصنـــاعى :

والخلاصة هى أن كل تلك العوامل ـ ساعات العمل ، القوة البدنية والاستعداد الجسمانى والعقلى ، والوعى الثقافى ، التدريب والخبرة والمهـــارة ، وسرعة انجاز العمل ـ لها تأثير هام على حجم العمل وذلك بالاضافة إلى حجم السكان وتركيبهم من حيث السن والجنس :

حجم العمل والعمالة فى ج . ع . م

بلغت جملة قوة العمل المدنية ٧٫٥٤٧٫٠٠٠ فى عام ١٩٥٩/١٩٦٠ ، وارتفع هذا الرقم إلى ٨٫٣٧٩٫٠٠٠ فى عام ١٩٦٤/١٩٦٥ ، فى حين كان عدد السكان فى ١٩٥٩/٩٦٠ نحو ٢٥٫٤٠٠٫٠٠٠ ووصل هذا الرقم إلى نحو ٢٨٫٠٠٠٫٠٠٠ فى عام ١٩٦٤/١٩٦٥ . والسؤال الآن هو هل تغير معدل الاشتراك فى القوى العاملة فى هذه المدة ؟

يمكن أن نجيب على هذا السؤال بقسمة عدد العاملين على عدد السكان فى أول المدة (٥٩/٦٠) ونكرر نفس العملية فى عام ١٩٦٤/١٩٦٥ .

وهنا نجد أن المعدل المذكور فى ١٩٥٩ كان نحو ٣٠٪ وفى عام ١٩٦٥ نحو ٣٠٪ أيضا ، أى أن معدل الاشتراك فى القوى العاملة لم تتغير فى الخمس سنوات الماضية ، بمعنى أن ٣٠٪ من السكان هم الذين يشتركون فى الانتاج القومى فقط ، وعليهم يقع عباء إعاشة باقى المواطنين .

فبالرغم من زيادة عدد العمال ، أى زيادة حجم العمل نتيجة لفرص العمل التى أتاحتها مشروعات الخطة إلا أن عدد السكان قد زاد أيضا .

فبينما كان حجم العمل نحو ٧٫٥ مليون فى عام ١٩٦٠ وأصبح نحو ٨٫٥ مليون فى عام ٦٥ فإن عدد السكان كان نحو ٢٥ مليون فى سنة الأساس وأصبح نحو ٢٨ مليون فى ١٩٦٥ .

أى أن الزيادة السكانية وقد امتصت فرص العمل التى أتاحتها مشروعات الخطة فى السنوات الخمس (٦٠/٦٥) . ومن هنا تهتم الحكومة بمشكلة تنظيم النسل ومواجهة الضغط السكانى . ويجب ضرورة العمل على رفع نسبة العاملين من السكان ، إذ كلما ارتفعت نسبة العاملين إلى عدد السكان ، كلما زاد الانتاج القومى وارتفع متوسط نصيب الفرد من هذا الانتاج أى أرتفع مستوى معيشته .

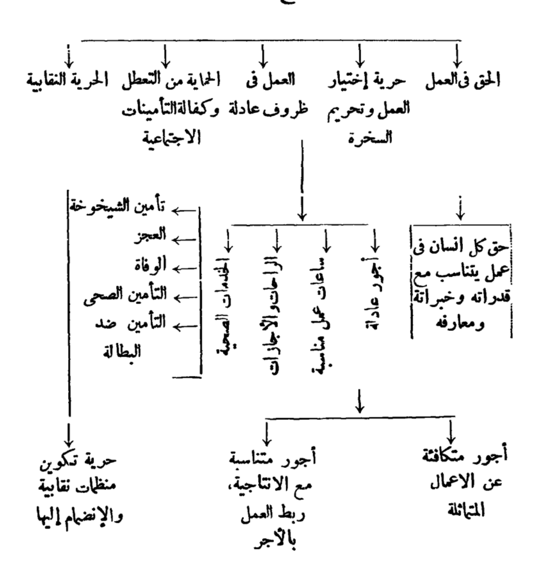
والثابت أن نسبة الأفراد العاملين إلى مجموع السكان تزيد فى الدول

المتقدمة اقتصاديا عنها فى الدول التى ما زالت تخطو نحو التقدم الاقتصادى .

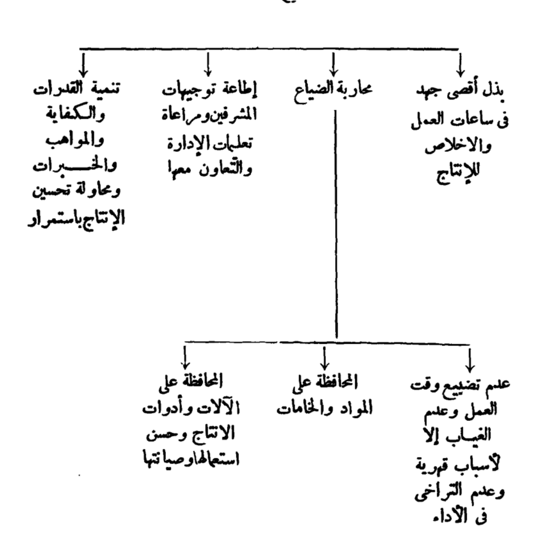
وفى بلادنا — مازلنا — إلى حد ما ، نعانى من بطالة عدد كبير من الاناث، كما توجد لدينا بعض البطالة المقنعة والعمالة الجزئية فى القطاع العام .

لقد نص الميثاق على أن العمل حق . وهذا يدعونا إلى الكلام عن حق العمل فى المجتمع الاشتراكى . فى الصفحات التالية .

حقوق العمل فى المجتمع الاشتراكى



وجميع هذه الحقوق كفلتها تشريعاتنا الاشتراكية . ولأول مرة عبر التاريخ يأخذ مجتمعنا الاشتراكى العربى بالمفهوم الثورى الجديد لعلاقات العمل ودور العمال فى الارتفاع بقضية الوطن السياسية والاقتصادية وتحريكها إلى مستوى الفاعلية والتأثير .



إن على العمال أن يقوموا بدورهم التاريخى فى عملية التغيير والتنمية التى تعيشها الجمهورية العربية المتحدة .

العمل والإنتاج القومى

العمل هو إنتاج السلع والخدمات . وفى هـذه المرحلة تحتاج ج . ع . م إلى مزيد من الإنتاج لامكان تحسين مستويات معيشة الأفراد . أى زيادة نصيب كل فرد من هذه السلع المنظورة والغير منظورة .

والواقع أنه لكى نرفع منسوب مايحصل عليه المواطن من دخل حقيقى أى تزيد كمية السلع والمواد الغذائية والملابس التى يحتاج إليها وكذلك نوفر لأبنائنا الخدمات ـ الصحية والتعليمية والثقافية لابد من زيادة الانتاج وبكلمات أخرى لابد من زيادة العمل وتنميته من ناحية الكمية والكيفية .

فما من وسيلة أخرى لتوفر الرخاء والتقدم غير أن يزيد كل فرد من عمله وإنتاجه . سواء كان فى قطاع إنتاج السلع المادية أو فى قطاع إنتاج الخدمات ـ حتى يمكن الحصول على أكبر وأمثل إنتاج قومى ممكن ثم توزع هذا الانتاج على المواطنين كل بقدر ماقدم من عمل .

إن الانسان العربى سوف يقرر بنفسه مصير أمته على الحقول الخصيبة وفى المصانع الضخمة ومن فوق السدود العالية وبالطاقات الهائلة المتفجرة بالقوى المتحركة .

إن معركة الانتاج هى التحدى الحقيقى الذى سوف يثبت فيه الانسان العربى مكانه الذى يستحقه تحت الشمس .

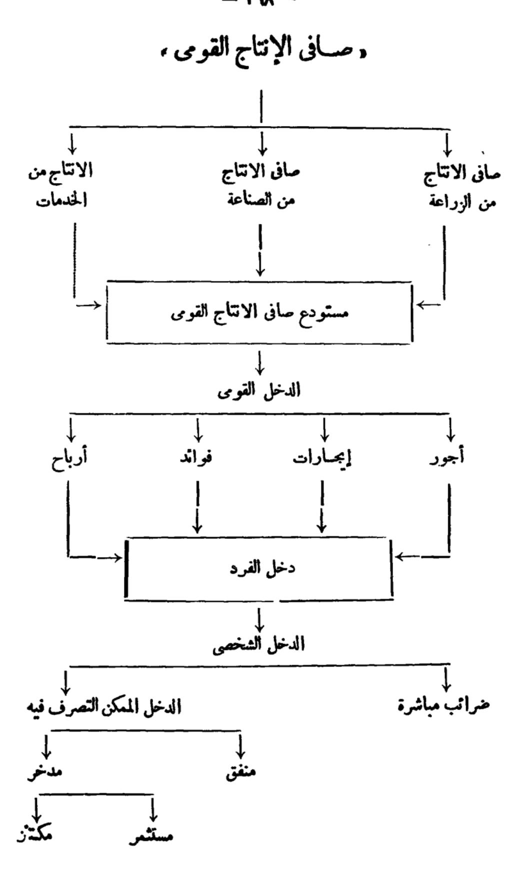
الانتاج القومى : Net National Froduce

نقصد بالانتاج القومى ـ صافى إنتاج الدولة فى سنة . أى الناتج من عمل كل المواطنين فى جميع القطاعات . وعلى هذا الأساس يتضمن الانتاج القومى . الناتج من قطاع الزراعة . والناتج من قطاع الصناعة . والناتج من قطاع الخدمات ـ يغطى الخدمات الثقافية . والصحية والتجارية وخدمات المال وخدمات السياحة .. الخ ـ فمثلا فى قطاع الزراعة تحسب قيمة المحصولات الزراعية

التى أنتجناها خلال سنة . وكذلك فى قطاع الصناعة نحسب قيمة المنتجات الصناعية التى أخرجتها مصانعنا فى هذه السنه . وبالمثل فى حالة الخدمات وتجمع هذه القيم . والمجموع يمثل إجمالى الانتاج القومى .

فإذا طرحنا من هذا الرقم — الذى يمثل إجمالى الانتاج القومى — كل مستلزمات الانتاج من بذور الأسمدة وخامات والاستهلاكات . لحصلنا على مقدار يسمى « صافى الانتاج القومى » .

وإذا قدرنا لهذه القيم رقما نقديا ـ لكان هذا الرقم هو الدخل القومى — الذى يوزع على المواطنين فى صورة دخول وإيرادات يعيشون منها . أى يشترون بها السلع — والخدمات التى يحتاجون إليها لاشباع رغباتهم .


« صافى الإنتاج القومى »
صافى الانتاج
من الزراعة
صافى الانتاج
من الصناعة
الانتاج من
الخدمات
مستودع صافى الانتاج القومى
الدخل القومى
أجور
إيجارات
فوائد
أرباح
دخل الفرد
الدخل الشخصى
ضرائب مباشرة
الدخل الممكن التصرف فيه
منفق
مدخر
مستثمر
مكتنز

الدخل القومى NATIONAL INCOME

هو ناتج العمل القومى ـ أى حصيلة جهود الشعب العامل . والدخل القومى أيضاً هو دخل الدولة فى سنة .

وكلمة دخل فى لغة الاقتصاد معناها ذلك الايراد الذى يتجدد بصفة دورية ... ولا يؤدى استقطاعه إلى فناء مصدره . فالدخل إذن هو إيراد يتأتى فى فترات زمنية منتظمة .

أما الدولة ـ فهى وحـــدة سياسية تقوم على ثلاثة عناصر : شعب وحكومة وإقليم .

أى أن الدخل القومى ـ هو مجموع الايرادات التى يحصل عليها جميع الأشخاص الطبيعية والمعنوية فى دولة معينة وفى بحر سنة معينة . وبمعنى آخر أن مفهوم الدخل القومى ـ هو جميع الايرادات التى تدخل فى جيوب جميع المواطنين فى سنة .

مقومات الدخل القومى :

يتوقف الدخل القومى على الانتاج القومى . فكما أن دخل الفرد يتوقف على عمله وإنتاجه فكذلك دخل الدولة الذى هو دخل جميع المواطنين يتوقف على إنتاج الدولة أى إنتاج جميع المواطنين وهو مايسمى بالإنتاج القومى . والمعروف أن الدول تتفاوت من حيث قدرتها الانتاجية شأنها شأن الأفراد فى ذلك . كما تتفاوت فى ثروتها ونموها الاقتصادى وعدد سكانها ومعدل الاشتراك فى القوى العاملة أى ـ عدد الأفراد الذين يسهمون فى العمل والانتاج بالنسبة لعدد السكان ولا يقل عن ذلك أهمية مستوى هؤلاء الأفراد وكفايتهم الثقافية والفنية والفكرية والانتاجية .

العوامل الأساسية التى تحدد مستوى دخل الدولة :

(١) العمل والعمال :

لا نجافى الحقيقة ، إذا قلنا أن العمل قد أكد أهميته وأسبقيته على جميع عناصر الإنتاج . والعمل هو الطاقة البشرية الخلاقة أى التى تخلق قيم للمواد . وليس هذا جديداً على الفكر الاقتصادى ذلك أن من الاقتصاديين القدامى من نادى بأن العمل أساس القيمة ، أى أن قيمة كل سلعة ترجع إلى مقدار ونوع العمل الذى بذل فى إنتاجها . ولولا العمل لأصبحت كل الموارد الطبيعية عاطلة بدون استغلال ، فالطاقة البشرية إذن أو العمل لازم . لاستغلال أى نوع من أنواع الموارد . ولا يكفى أن تكون الدولة آهلة بالسكان ، بل العبرة بنسبة القوة العاملة ومستواها كما ذكرنا .

(ب) الموارد الطبيعية :

مثل الأراضى الصالحة للزراعة والمناجم وحقول البترول والأنهار والأمطار اللازمة للزراعة وملاءمة المناخ ، كل هذه تؤثر على وفرة أو ندرة الإنتاج ، وبالتالى ارتفاع مستوى الدخل القومى أو انخفاضه ثم تحديد مستوى معيشة الأفراد .

(ج) مقدار ومستوى العتاد الآلى :

كمية المعدات الإنتاجيـــة ومستواها الفنى والتكنولوجى ـ أى وفرة الأصول الإنتاجية الحديثة من عدد وآلات ومصانع ومشروعات كهرباء وسدود ومشروعات رى وطرق مواصلات وسكك حديدية وكل المعدات الإنتاجية .

وهناك عنصر رابع يؤثر فى حجم الإنتاج القومى ونوعه وتطوره ، هذا العنصر هو التخطيط الاقتصادى السليم .

تقدير الدخل القومي وقياسه :

توجد ثلاثة طرق لتقدير الدخل القومي :

أولا : الدخل القومي كمجموع للناتج القومي ـ وتعتمد هذه الطريقة على تجميع قيم المحصولات الزراعية وقيم المنتجات الصناعية وقيم جميع الخدمات وتسمى هذه الطريقة بطريقة الإنتاج ـ لأنها تعتمد على تقدير قيمة الإنتاج من الزراعة ومن الصناعة ومن الخدمات .

فمثلا الإنتاج من قطاع الزراعة نقدره على أساس قيمة المحصولات التي نتجت في السنة ـ قيمة القطن والقمح والذرة . . . إلخ ، والإنتاج من قطاع الصناعة مثلا ـ قيمة الناتج من الصناعات البترولية والمنسوجات والناتج من الصناعات الغذائية . . إلخ . مع مراعاة عدم الازدواج في الحساب أي حساب العنصر مرتين .

ثانيا : الدخل القومي كإيراد لأصحاب عناصر الإنتاج ـ والمعروف أن الفرد يحصل على دخل ، أما كأجر عن عمـــل يؤديه ، وإما كعائد لأموال يملكها . فالدخل القومي إذن حسب هذه الطريقة يتكون من الأجور وعوائد حقوق التملك « الإيجارات والفوائد والأرباح » .

أي أن صافي الإنتاج القومي والإنتاج الصافي من النشاط الزراعي والنشاط الصناعي ومن قطاع الخدمات يعادل الدخل القومي الذي هو دخل جميع المواطنين في سنة .

ثالثاً : الدخل القومي كمجموع للانفاق القومي ـ والانفاق القومي هو إنفاق الدولة في سنة بمعنى أن الدخل القومي = الإنفاق القومي + الادخار القومي = الانفاق الخاص + الانفاق العام + المدخرات الخاصة + المدخرات العامة .

فإذا استطعنا حصر جميع الأموال التي أنفقتها الأفراد والأموال التي أنفقتها الحكومة أجهزتها . وكذلك مدخرات القطاع الخاص ومدخرات القطاع العام في سنة ، لكان مجموع هذه القيم معادلا للدخل القومي .

ونحن ننادى فى هذه الأيام بمحاربة الإسراف ، أى الحد من الاستهلاك الزائد وبالتالى تنمية الادخار حتى يمكن توفير الأموال اللازمة لتنمية الاستثمار وتدعيم التكوين الانتاجى وإنشاء المشروعات والمصانع الواردة فى الخطة ، والتى تمكننا من فتح مجال واسع لفرص عمل عديدة جديدة أمام قوتنا العاملة المتزايدة ،كما تمكننا من ناحية أخرى من رفع منسوب الإنتاج القومى ، وبالتالى يزيد الدخل القومى ويتحسن متوسط نصيب الفرد منه ـ أى يتحسن مستوى معيشة المواطنين ويزداد متوسط ما يتاح لكل فرد من سلع وخدمات ويعيش الجميع فى رفاهية ورخاء .

الدخل القومي في ج.ع.م بملايين الجنيهات :

القطاعات	السنوات ٦٠/٥٩	٦١/٦٠	٦٢/٦١	٦٣/٦٢	٦٤/٦٣
الزراعة والمنتجات الزراعية	٤٠٥٫٠٠	٤٠٢٫٧	٣٧٣٫٠٠	٤٢٦٫٤	٤٥٢٫٩
الصناعة والمنتجات الصناعية	٢٥٦٫٣	٢٨٥٫٦	٣٠٩٫٩	٣٢٩٫٢	٣٦٩٫٦
أعمال البناء والإنشاء والتشييد	٤٧٫١	٤٤٫٢	٧٣٫٦	٨٣٫٥	٩٦٫٠٠
قطاع الكهرباء	٩٫٨	١٢٫٢	١٦٫٣	١٨٫٤	١٨٫٦
إجمالي القطاعات السلعية	٧١٨٫٢	٧٤٤٫٧	٧٧٢٫٨	٨٥٧٫٥	٩٣٧٫١
القيمة المضافة من النقل والمواصلات وقناة السويس	٩٢٫٩	١٠٢٫٢	٦١١٫٩	١٢٧٫١	١٤٤٫٠٠
الإسكان	٧٣٫٠٠	٧٣٫٨	٧٦٫٢	٧٧٫٦	٧٨٫٧
المرافق العامة	٦٫٤	٦٫٨	٧٫٠٠	٧٫٤	٧٫٦
خدمات المال والتجارة	١٢٩٫٢	١٤٥٫١	١٥١٫٦	١٥٤٫٠٠	١٤٨٫٣
الخدمات الأخرى	٢٦٥٫٥	٢٩٠٫٩	٢٨٦٫٦	٣٠٨٫٣	٣٣٢٫١
إجمالي قطاع الخدمات	٥٦٧٫٠٠	٦١٨٫٨	٦٣٨٫٣	٦٧٤٫٤	٧١٠٫٧
إجمالي الدخل القومي (قيمة السلع والخدمات)	١٢٨٥٫٢	١٣٦٣٫٥	١٤١١٫١	١٥٣١٫٩	١٦٤٧٫٨

بمعنى أن معدل الزيادة في دخلنا القومي «معدل التنمية» يصل إلى ٨٪ وهي نسبة عالية، إذ تبين إحصاءات الأمم المتحدة أن هذه النسبة لا تزيد عن ٣٪ أو ٤٪ في الدول النامية الأخرى :

الفصل العاشر

سياسة الاجور والتطبيق الاشتراكى

- خصائص النظام الاشتراكى التى تؤثر فى الأجور .
- الأهداف الاجتماعية للأجور .
- أساليب دفع الأجور .
- تقييم الوظائف .
- كيف نحقق الرقابة السليمة على الانتاج .
- سياسة الأجور والتطبيق الاشتراكى .

خصائص النظام الإشتراكى التى تؤثر فى الأجر

« ومفهوم الأجر طبقا للنظرة الاشتراكية »

يتميز النظام الاشتراكى بخصائص معينة ينعكس أثرها على الأجور فى المجتمع الذى يطبق فيه . ولذا فإن دراسة الأجر فى المجتمع الاشتراكى تقتضى الوقوف على تلك الخصائص التى تضفى على الأجر طابعا معينا يؤثر بدوره فى الحياة الاقتصادية وكيفية تكونه . ويمكننا أن نجمل تلك الخصائص فيما يلى .

- إدارة الدولة للاقتصاد القومى وفقاً لخطط مرسومة .

- هدف الدولة من هذا التدخل تحقيق الرخاء للمواطنين .

- العمل حق لكل مواطن ، وكل عامل من الدخل القومى بقدر عمله .

الخاصية الأولى : إدارة الدولة للاقتصاد القومى وفقا لخطط مرسومة :

يقوم النظام الاشتراكى على أساس تملك الدولة - باعتبارها ممثلة للمجموع - كافة أو غالبية وسائل الإنتاج فى شتى فروع النشاط الاقتصادى ، وقيامها بإدارة عجلة الإنتاج القومى وفقاً لخطط عامة دورية توضع لفترة معينة من الزمن تصل إلى بضعة سنوات . وتهدف هذه الخطة إلى تحقيق أمرين :

١ - المواءمة بين الإنتاج نوعا وكما وبين حاجات المجتمع . فتتولى الدولة تحديد أنواع السلع والخدمات المطلوبة خلال مدة الخطة ، والكمية اللازمة من كل نوع منها . ثم تنظم الإنتاج بما يكفل تحقيق رغبات المجتمع فى حدود إمكانيات الدولة وقواها الإنتاجية بحيث إذا جاوزت حاجات الأفراد الحدود المذكورة تعهد الدولة إلى ترتيب الحاجات الواجبة الإشباع قبل غيرها وفق أهميتها وضرورتها .

٢ - توزيع عناصر الإنتاج من عمل ورأس مال على فروع الإنتاج

المختلفة توزيعا يتفق والإحتياجات الإنتاجية المحددة على النحو السابق ذكره . فإذا تقرر تخفيض إنتاج سلعة معينة ، فلا يجوز أن يعطل جانب من القوى العاملة ورؤوس الأموال المستخدمة فيها بل يجب تحويل القدر الزائد منها إلى فروع الإنتاج الأخرى التى تحتاج إليها نظراً لزيادة الكميات المنتجة فيها .

وهكذا يسير الإنتاج فى ظل الاشتراكية تبعا لخطة عامة شاملة تضمن الإستفادة من كل الإمكانيات ، وتتفادى الأزمات الاقتصادية ومشكلات البطالة مستهدفة تحقيق الخير للمجتمع بأسره . وهو مايخالف الوضع فى ظل الرأسمالية حيث يوجه الرأسماليون الإنتاج لاشباع رغبات الطبقات القادرة على دفع الأثمان المرتفعة بغية تحقيق أكبر المكاسب الشخصية .

الخاصية الثانية : هدف الدولة من التدخل هو تحقيق الرخاء للمواطنين :

وتهدف الدولة من تدخلها فى الحياة الاقتصادية إلى تحقيق الرخاء للمواطنين وهو مايميز تدخل الدولة الاشتراكية عن تدخل الحكومات الفاشية أو الرجعية فى الميدان الاقتصادى الذى يقصد منه جلب المنافع للقائمين بالحكم فيها. ويتحقق هذا الرخاء المنشود عن طريقين :

١ — زيادة الكفاية الإنتاجية للدولة حتى تستطيع أن تشبع كافة حاجات المواطنين إشباعاً كاملا .

٢ — مراعاة العدالة فى توزيع ثمرات هذا الإنتاج بين المواطنين المشاركين فيـــه .

الخاصية الثالثة : توفير العمل لكل مواطن ، ولكل عامل بقدر عمله :

فالواقع أن العمل فى المجتمع الاشتراكى واجب على كل مواطن . فيجب أن يشارك كل شخص قادر على العمل فى خدمة المجتمع الذى يعيش فيه بجهده وعمله . ولما كانت الواجبات تقابلها حقوق ، فمن حق كل مواطن قبل الدولة فى ظل الاشتراكية أن توفر له العمل المناسب .

وليس هذا بالأمر العسير على الدولة التى تأخذ بأسباب التخطيط الاقتصادى فالتخطيط يمكنها من توجيه العاملين إلى التدرب والاستعداد فى الفروع التى تحتاج إلى قوة عاملة ،كما يمكنها من توزيع القوة العاملة بين الفروع المختلفة والمنشآت المتباينة بما يحقق الإفادة من كل القدرات وإيجاد عمل كل مواطن . وهذا هو السر فيما تفاخر به الدول الاشتراكية من أنها لاتعرف مشكلة البطالة التى تعانى منها المجتمعات الرأسمالية .

ويتم توزيع ثمرات الإنتاج بين الدولة والمواطنين ، فتنفق الدولة ماتحصل عليه فى إدارة المرافق العامة والقيام بالخدمات الجماعية لصالح المواطنين . أما النصيب الذى يحصل عليه المواطنين بصفة مباشرة ، فيوزع فيما بينهم بحسب عمل كل منهم مع مراعاة ظروفه العائلية .

وهكذا يتخلص المجتمع الاشتراكى من العناصر الأخرى التى تشارك فى ثمرات الإنتاج فى المجتمعات الرأسمالية كأصحاب الأعمال والرأسماليين والملاك. كما يحصل العامل على نصيبه العادل من تلك الثمرات وفقاً للقواعد العامة التى تضعها الدولة مراعية فى ذلك الأغراض الاقتصادية ومبادىء العدالة الإجتماعية .

هذه الخصائص الثلاث التى يتصف بها النظام الاشتراكى تؤثر على وضع الأجور فيه من النواحى الآتية :

١ ـ مركز الأجر فى الحياة الاقتصادية .

٢ ـ طبيعة الأجر .

٣ ـ تحديد مستويات الأجور .

وسنتناول كل ناحية من هذه النواحى فيما يلى ببعض التفصيل :

أولا . مركز الأجر فى الحياة الاقتصادية :

يتم توزيع الدخل القومى فى كل دولة على المقيمين فيها تبعا للنظام الاقتصادى السائد فيها . ويقصد بالدخل القومى القيمة النقدية للناتج الصافى للانتاج القومى

خلال سنة معينة . وقد كان الدخل القومى يوزع فى المجتمعات الزراعية على ثلاث فئات من الأفراد .

الملاك العقاريون الذين يملكون الأرض ، والزراع الذين يفلحونها ، والصناع الذين يحصلون على نصيبهم مقابل إنتاج بعض السلع التى يحتاج إليها المزارعون وأصحاب الأراضى .

ولما كانت الارض هى العامل الاول فى الإنتاج فى تلك المجتمعات ، فقد كان دخل الارض هو الدخل الرئيسى المسيطر . وعندما اتجه الإنتاج القومى نحو الصناعة ، حل تقسيم آخر محل التقسيم المذكور وهو توزيع الدخل القومى على المنظمين . أى أصحاب الاعمال ، والرأسماليين الذين يستثمرون رؤوس أموالهم فى المشروعات ، والملاك العقاريين ، والاجراء .

وأصبح منظم المشروع هو العامل الرئيسى فى توزيع الدخل القومى فى ظل هذا النظام الرأسمالى ، فهو الذى يقوم بجمع العناصر اللازمة للانتاج ، من عمل على اختلاف أنواعه ، ورؤوس أموال نقدية ومواد أولية أو نصف مصنوعة وأرض لاقامة مصنعه أو انبات زراعته . ويحصل هذا المنظم على جميع هذه العناصر عن طريق الاسواق ، فيلجأ إلى سوق العمل للحصول على قوى العمل اللازمة له ، وعن طريق اتصاله بالعمال الراغبين فى تأجير قواهم يتحدد سعر « الاجر » .

ويلجأ إلى الاسواق المالية للحصول على رؤوس الاموال النقدية من المدخرين ورجال المال ، وعن هذا الطريق يتحدد سعر « الفائدة » ، ويلجأ إلى أسواق الاموال الطبيعية لمساومة الملاك العقاريين للحصول على الاراضى اللازمة له ، فتتحدد الايجارات أو ما يطلق عليه الاقتصاديون اسم « الريع » . كما يتصل المنظم أخيرا بغيره من المنظمين للحصول على المواد الاولية أو نصف المصنوعة فى سوق هذه السلع وتتحدد أثمانها عن هذا الطريق

وبعد أن يحصل المنظم على عناصر الانتاج اللازمة له ، يعمل على التأليف

بينما اصنع السلع الاستهلاكية التى يبيعها فى الأسواق للمستهلكين. وتتحدد أثمان هذه السلع فى تلك الأسواق بحيث تكون عادة أعلى من مجموع ما دفعه المنظم فى عناصر إنتاجها حتى يحقق لنفسه (ربحا) عبارة عن الفرق بين الرقين .

ومن هذا يتبين أن الأثمان التى يدفعها المستهلكون توزع بمعرفة المنظم عن طريق السوق بطريقة تلقائية على جميع المشتركين فى الإنتاج من عمال وأصحاب رؤوس أموال وملاك عقاريين وغيره من المنظمين ، على أن ما يحصل عليه هؤلاء جميعاً لا يعتبر مكافأة لهم مراعى فيها أشخاصهم ، وإنما يعد مكافأة لعناصر الإنتاج ذاتها . فالأجر ليس دخلا للعامل بل ثمناً للعمل ، والفائدة ليست دخلا للرأسمالى وإنما ثمناً لرأس المال ، والريع ليس دخلا لصاحب الأرض ولكنه ثمن لاستخدام قوى الأرض . ولا جدال فى أن هذا التوزيع للدخل القومى عن طريق السوق لا يحقق العدالة التوزيعية لأنه يتوقف على ظروف الحياة الاقتصادية، وقد أسفر عن إيجاد تفاوت كبير فى الدخول المختلفة .

وما كان هذا التفاوت ليثير إعتراضاً لو أن مرده كان على الدوام إلى التفاوت فى الكفاية أو الإنتاجية ، غير أن هذا التفاوت كثيراً ما يرجع إلى كيفية توزيع الملكية الخاصة لأموال الإنتاج . وإلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة كما أن بعض هذه الدخول تأتى نتيجة عمل وجهد أصحابها كالأجور فى حين أن دخولا أخرى تأتى دون عمل ظاهر كالفوائد والأرباح . ومن هنا وجدت التفرقة بين الدخول المكتسبة وغير المكتسبة .

تدخل الدولة :

وقد حرك هذا التفاوت بين الدخول رجال الفكر والاقتصاد إلى المناداة بالتدخل لإعادة توزيع الدخل القومى توزيعا أكثر عدالة من هذا التوزيع الذى يسفر عنه نظام السوق . وأخذ تدخل الدولة لإعادة توزيع الدخل القومى صورتين أساسيتين .

الصورة الأولى : تتدخل فيها الدولة فى مرحلة التوزيع نفسها داخل نطاق السوق بأن تعمل على الوصول إلى نتيجة مختلفة عن النتيجة التى يتم بها التوزيع

فى السوق لو ترك حراً دون تدخل ومن أهم الأمثلة على ذلك القوانين التى تفرض حداً أدنى الأجور أو التى تقرر دفع إعانة غلاء معيشة ، والقوانين التى تثبت إيجارات المبانى على أساس الإيجارات المتفق عليها فى تاريخ معين أو تحدد إيجارات المبانى الجديدة بنسب مئوية معينة من تكاليف الإنشاء ، والقوانين التى تحدد نسبة قصوى لما يصرف للمساهمين من أرباح فى شركات المساهمة .

أما الصورة الثانية : فتتم بتدخل الدولة اللاحق على توزيع الدخل القومى فى السوق وبعد حصول كل فئة على حصتها منه وذلك بقصد تعديل النتيجة التى أسفر عنها هذا التوزيع وينفذ هذا عملياً عن طريق مالية الدولة فتقتطع الدولة بواسطة الضرائب جزءاً من دخول بعض الطبقات فتقلل منها ، ثم تعيد توزيع ما حصلته عن طريق الإنفاق العام على أداء خدمات بالمجان أو بثمن مخفض . أو صرف مساعدات ومعاشات لغيرهم من الأفراد والطبقات مما يعد خلقاً لدخول جديدة أو زيادة فى دخولهم الموجودة .. هذا هو الوضع فى المجتمعات الرأسمالية.

أما فى ظل الاشتراكية ، فإن نظام توزيع الدخل القومى يتغير تماما . فالدولة تتملك رؤوس الأموال والأموال الإنتاجية ، فلا وجود إذن لفوائد أو أرباح أو ريع أراضى يحصل عليها بعض الأفراد من الدخل . وهكذا يصبح الأجر هو الدخل الوحيد فى النظام الاشتراكى الشامل أو يصبح الدخل الغالب المسيطر فى ظل النظام الاشتراكى غير الشامل أى الذى يسمح بوجود قطاع خاص على سبيل الاستثناء إلى جوار القطاع العام .

ثانياً: النظرة الاشتراكية إلى الأجر:

لهذه النظرة ثلاث إتجاهات أو مبادىء هى :

١ — الأجر ليس ثمنا لسلعة بل دخلا للعاملين :

يعتبر الأجر من وجهة النظر الرأسمالية ثمنا لعنصر العمل باعتباره سلعة وجرى العرف تبعاً لذلك على استخدام تسمية « سوق العمل » للتعبير عن الاطار الذى تتقابل داخله عروض وطلبات العمل ، واطلاق اسم « بورصات

العمل ، فى أحيان أخرى على أماكن تجمع طالبى العمل وعارضيه كما يطلق اسم بورصات القطن أو بورصات الأوراق المالية على أماكن تجمع طالبى هذه السلع وعارضيها .

وليس من شك فى أن هذه التسميات مصدرها اعتبار العمل بمثابة سلعة كسائر السلع التى تتداول فى الأسواق وهو مالايتفق مع الواقع إذ أن العمل لصيق بشخص الإنسان بحيث لا يمكن فصمه عنه . وبناء على ذلك فلا يصح – سواء من الناحية الأدبية أو الاقتصادية – أن تشبه العمل بالسلع المادية .

أما الاشتراكيون فإنهم ينظرون إلى الأجر باعتباره وسيلة للحياة وليس سلعة . أو بعبارة أخرى يعتبرون الأجر دخلا يضمن الحياة لأشخاص العمال وأسرهم .

ونبنى على اختلاف النظرة إلى الاجر ، العديد من النتائج . وسوف نرى بعد قليل أثر ذلك فى طريقة تحديد مستويات الاجر فى الاعمال المتباينة . كما أن الاجر باعتباره دخلا للعاملين يجب – من الناحية العدالة الاجتماعية – أن يوفر حدا أدنى للمعيشة اللائقة لكل عامل . وتحت ضغط هذه المعانى التى رفعت لواءها النقابات العمالية ، اضطرت الدول الرأسمالية نفسها إلى التدخل لفرض حد أدنى للأجور يكفل مستوى الكفاف اللازم للعامل وأسرته .

ويجب لتقرير هذا الحد الادنى أن تجرى دراسات إحصائية لميزانية الاسرة بحيث نصل إلى معرفة أقل دخل يجب توفيره للعامل لكى يستطيع أن يحيا الحياة اللائقة بالكرامة الإنسانية . ويختلف هذا الحد بطبيعة الحال بحسب المستوى الذى نعتبره حداً أدنى للمعيشة التى نريد توفيرها للمواطن . ويجب أن نراعى فى هذا الصدد التوفيق بين الرغبة فى الارتقاء بالمستوى الاجتماعى لمعيشة الطبقة العاملة وبين الآثار المترتبة على تطبيق الحد الذى يتقرر ، على الاقتصاد القومى بوجه عام .

كما يختلف الحد الأدنى للأجر اللازم لسد حاجات العامل الأساسية من

مكان إلى آخر ، ومن وقت إلى آخر . فالحد الأدنى اللازم للمعيشة فى المدن يختلف عنه بالنسبة للقرى (وإن كان قد يرى فى بعض الظروف تطبيق حد أدنى عام للأجر دون تفرقة بين المدن والقرى تشجيعاً على اشتغال العمال فى المناطق الريفية) . كما يتغير هذا الحد الأدنى بتغير مستوى الأسعار إذ يجب مراعاة الربط بين تغيرات الأسعار وتغيرات الأجور محافظة على مستوى الأجر الحقيقى ذلك لأنه فى حالة ارتفاع الأسعار دون أن يكون هذا الارتفاع مصحوبا بارتفاع مماثل فى أجور العمال النقدية تنقص القوة الشرائية لتلك الاجور ويعانى العمال من الحرمان نتيجة نقص قدرتهم على الحصول على مايستهلكون من سلع وخدمات .

هذا إلى أنه كان لتغير النظرة إلى الاجر أثرها فيما ترسمه الدول من سياسات لتيسير تصريف منتجاتها فى الاسواق الخارجية . فلم تعد تلجأ الدول إلى خفض الاجور فيها توصلا لتخفيض تكلفة الإنتاج فيها . بل فضلت فى كثير من الظروف أن تضحى بسمعة نقدها على أن تضحى بمستوى معيشة العمال فيها ، فخفضت قيمة نقدها حتى تصبح منتجاتها رخيصة فى نظر المشترين الأجانب نتيجة انخفاض قيمة عملتها الوطنية بالنسبة لعملاتهم . وهو ماحدث فى انجلترا وفرنسا فى أكثر من مناسبة .

٢ — تفاوت الأجور بحسب العمل :

على أنه بعد ضمان الحد الأدنى للأجر ، تتفاوت الأجور فى المجتمع الاشتراكى بحسب عمل كل عامل ، فالشعار الاشتراكى هو « لكل بحسب عمله » . فالإشتراكية لاتطالب بالمساواة المطلقة بين الأفراد . وإنما تنادى بإلغاء الفوارق الطبقية التى يكون مردها إلى الملكية أو الوراثة أو الألقاب . أما الفوارق التى ترجع إلى الكفاية فى الإنتاج أو العلم أو العمل لصالح المجموع فهى فوارق تعترف بها الإشتراكية . وليس ذلك بمستغرب على الإشتراكية إذ أنها تهدف إلى تحقيق صالح المجتمع فى الحاضر والمستقبل . وتعبىء الجهود الفردية لخدمة المجموع . ولن يتأتى ذلك إلا إذا كوفىء الأفراد على قدر ما يبذلون من جهد فى خدمة المجتمع .

٣ ــ الأجر ليس هو كل نصيب العامل من ثمرات الإنتاج .

هذا ويلاحظ أن أجر العامل فى المجتمع الإشتراكى ليس هو كل نصيبه فى ثمرات الانتاج الذى يساهم فيه بعمله . ففى الاشتراكية لا يبذل العامل جهده فى خدمة صاحب عمل رأسمالى يحتفظ لنفسه بالثمرات الصافية للإنتاج وإنما يعمل العامل فى خدمة المجتمع . وكل فائض يتحقق بعد دفع الأجور بكافة صورها وملحقاتها إنما يدخل الخزانة العامة لتنفقه الدولة فى صالح العاملين أنفسهم . فالمشروعات الإقتصادية فى ظل الاشتراكية ـ تكون مملوكة كما نعلم للدولة باعتبارها ممثلة للأمة .

وبناء على ذلك فإن المجتمع الاشتراكى لايعتبر الأجر هو كل نصيب العامل من ثمرات الإنتاج . وإنما يضاف إليه ما تقوم به الدولة لصالحه من خدمات مجانية تزيد من رفاهيته . وتميل المجتمعات الاشتراكية للتوسع فى أداء هذه الخدمات المجانية عن طريق إلغاء الرسوم التى تحصلها الدولة على الخدمات التى كانت تؤديها بالفعل للمواطنين ، واستحداث خدمات جديدة أو الارتفاع بمستوى الخدمات الموجودة كتوفير العلاج الطبى بالمجان وإقامة المساكن الصحية الرخيصة . ولا جدال فى أن مثل هذه الخدمات تعتبر بمثابة زيادة فى دخول العاملين .

ثالثاً : تحديد مستويات الأجور :

تتحدد الأجور فى المجتمعات الرأسمالية بالمساومة الفردية بين طرفى علاقة العمل .. العامل وصاحب العمل . متأثرين فى ذلك بظروف عرض وطلب قوى العمل . فإذا زاد عرض قوى العمل من جانب العمال وبقى طلب قوى العمل من جانب أصحاب الأعمال ثابتاً . فإن الأجر ينخفض نتيجة تنافس العمال فيما بينهم من أجل الحصول على الوظائف المحدودة القدر . والعكس صحيح فى حالة قلة الأيدى العاملة بالنسبة للوظائف المعروضة نتيجة تنافس أصحاب الأعمال فيما بينهم لاجتذاب ما يلزمهم من العمال النادرين .

وليس من شك فى أن إطلاق حرية المفاوضة والاتفاق بين طرفين فى مركزين

إجتماعيين واقتصاديين غير متكافئين لا يمكن أن يعنى إلا إطلاق حرية الطرف القوى وهو صاحب العمل فى استغلال الضعيف وهو العامل . وهذا ما تحقق بالفعل إذ لم يأل أصحاب الأعمال جهداً فى استغلال العمال بغير رحمة أو شفقة . فكانوا يكلفونهم بالأعمال الشاقة غير عابئين بحداثة العامل وصغر سنه ويرهقونهم بالعمل طوال ساعات النهار وشطرا من الليل دون راحة . نظير أجور تافهة لا تسمن ولا تغنى من جوع حتى أصبحت الطبقة العمالية تعيش فى مستوى يتنافى مع الكرامة والإنسانية .

ولذا اضطر العمال إلى التكتل فى النقابات للدفاع عن مصالحهم . وحلت المساومة الجماعية محل المساومة الفردية باعتبار أن النقابات أقدر على التفاوض من العامل منفرداً . غير أن القدرة على المساومة حتى فى هذه الحالة إنما تتوقف على عوامل متعددة كمدى القوة المالية للنقابات على تحمل ضغط أصحاب الأعمال بحيث تستطيع أن تقدم المعونة للعمال مدة تعطلهم إلى أن يذعن أصحاب الأعمال لمطالبهم ومبلغ ما يلقاه كل من الطرفين من تأييد الحكومة .

ولما كان هذا الأسلوب فى تحديد أجور العمال لم ينته إلى حصولهم على نصيبهم العادل فى ثمرات الإنتاج ، فقد اضطرت الحكومات الرأسمالية إلى التدخل لاعادة توزيع الدخل القومى . أما عن تحديد الأجور فى النظام الاشتراكى ، فإنه لايترك لعوامل عرض وطلب قوى العمل التى لاتؤمن الاشتراكية بعدالة ما يؤدى إليه تفاعلها ، وإنما تتحدد الأجور بمعرفة الدولة بالاتفاق مع الأجهزة النقابية مراعية فى ذلك ظروف البلاد الاقتصادية وتحقيق مبادىء العدالة الاجتماعية . فوضع سياسة للأجور فى الدول الاشتراكية يعد أمراً حتميا تقتضيه طبيعة النظام الاشتراكى القائم على إدارة الدولة لعجلة الاقتصاد القوى وفقاً لخطة إقتصادية مرسومة .

وهذه السياسة المدروسة للأجور هى التى تحقق توزيعا أفضل للقوى العاملة على المناطق المختلفة للدولة . وهى التى تضمن توجيه تلك القوى نحو فروع النشاط الاقتصادى

ذات الأولوية من وجهة نظر الخطة الاقتصادية . وهى التى تخلق حوافز العمل والإنتاج بحيث تحقق أعلا كفاية إنتاجية للعمل . وهى التى تراعى مسايرة الأجور — باعتبارها قوة شرائية — لظروف عرض السلع الاستهلاكية فى الأسواق .

ولذا — فإن سياسة الأجور تعتبر ذات أثر عميق فى نجاح الخطة الاقتصادية التى تحدد الإنتاج القومى من حيث النوع والكمية والتوقيت . وهذا هو السبب فيما توليه الدول الاشتراكية فى مؤتمراتها القومية من عناية فى بحث سياسة الأجور وتطورها وما أسفر عنه تطبيقها من مآخذ تتصدى لاقتراح الحلول لمعالجتها .

الأهداف الاجتماعية للأجور

على أن سياسة الأجور لا تستهدف أغراضا اقتصادية فحسب . وإنما تستهدف في نفس الوقت أغراضا اجتماعية يمكن إجمالها في تحقيق مستوى لائق لمعيشة أصحاب الأجور وتمكينهم من الحصول على نصيبهم العادل من الدخل القومى . غير أنه يجب أن يلاحظ فى شأن زيادة مستويات الأجور أمران :

الأمر الأول :

العناية بزيادة حجم التشغيل بإفساح المجال لتوظيف عمال عاطلين وعدم الإكتفاء باستخدام ثمـــرات التطور الاقتصادى لزيادة أجور العمال الملحقين بأعمال .

الأمر الثانى :

ضرورة إقتران كل زيادة فى الأجور بزيادة تماثلها على الأقل فى إنتاج السلع والخدمات حتى لا يؤدى ارتفاع الأجور إلى التضخم وارتفاع الأسعار مما يجعل هذه الزيادة وهمية لنقص القوة الشرائية للنقود . على أنه يجب فى نفس الوقت ألا يتخلف مستوى الأجور عن الزيادة الطارئة فى عرض السلع الاستهلاكية مما يعوق تصريف السلع المنتجة ، ويعرقل حركة التنمية الاقتصادية .

وفى ضوء الأهداف المذكورة يجرى تحديد الأجور فى المجتمع الاشتراكى بمراعاة القواعد التالية :

١ ــ تقييم الأعمال والوظائف :

يجب تقييم الاعمال وتصنيفها على أساس قواعد معينة حتى يكون التفاوت بين الأجور قائما على أسس عادلة قويمة . فيراعى ما يحتاجه العمل من استعداد وتدريب وما ينطوى عليه من مشقة . وما يحمل القائم به من مسئوليات ، وما يتعرض له من مخاطر .

٢ — المساواة فى الأجر عند تكافؤ العمل :

تقتضى مراعاة العدالة فى تقدير الأجور احترام مبدأ المساواة فى الأجر عند التساوى فى العمل . فضلا عن أن التهاون فى تطبيقه من شأنه إثارة الحفائظ وعقد المقارنات بين العاملين فى نفس الأعمال ومع اتحاد الظروف ، والرغبة فى التنقل من مشروع إلى آخر للافاده من الفروق القائمة فى المزايا الممنوحة مما يؤدى إلى التأثير الضار بالإنتاج وعدم استقرار علاقات العمل .

٣ — تقليل التفاوت الواسع بين الأجور :

تراعى الدول الاشتراكية فى وضع سلم الأجور أن تضيق التفاوت بين أقل الأجور وبين أعلاها . وتطبيق هذه القاعدة يؤدى إلى تقليل عدد الدرجات داخل جدول المرتبات .

٤ — إيجاد نوع من التفاوت فى الاجور لتحقيق أهداف معينة :

تعمد الدول الاشتراكية إلى خلق نوع من التفاوت فى أجور الأعمال ذات الطبيعة الواحدة بناء على أسس ومعايير تقررها تحقيقا لأهداف الخطة المرسومة . فقد يتقرر التفاوت فى الأجور بين الصناعات المختلفة بقصد إجتذاب عنصر العمل إلى الصناعات ذات الأولوية فى برنامج التنمية الاقتصادية ، أو بمراعاة إختلاف ظروف العمل كأن يدفع للعمال الذين يشتغلون فى الحرارة المرتفعة فى الصناعات المعدنية أجوراً تزيد عن مستوى الأجور التى تصرف للعمال الذين يشتغلون فى نفس الصناعات فى ظروف عمل عادية أو بالنظر إلى مكان المشروعات مما يساعد على حسن توزيع القوى العاملة من الناحية الجغرافية أو بحسب الأقدمية فى نفس المشروع رغبة فى تشجيع الاستقرار فى العمل ، أو تبعا لدرجة الكفاية الفنية التى يتمتع بها العامل .

نخلص من كل ما تقدم أن الأجر فى المجتمع الاشتراكى يعتبر هو الدخل المسيطر الذى يحقق الحياة المناسبة للمواطنين ، ويجرى تحديد مستوياته بمعرفة الدولة بالاتفاق مع الأجهزة النقابية وفقا لسياسة ترسم بغية تحقيق الكفاية الإنتاجية والعدالة التوزيعية مسترشدين فى ذلك بالمبدأ الاشتراكى وهو :

« من كل بحسب استعداده وقدراته . ولكل بحسب عمله وإنتاجه »

اساليب دفع الأجور

إذا كانت طرق دفع الأجور قد اختلفت ، بين الصناعات المختلفة من جهة والدول المختلفة من جهة أخرى ، إلا أن جميع هذه الطرق لاتخرج فى أساسها ـ وإن اختلفت فى تفصيلاتها ـ عن الطريقتين المعروفتين وهما الأجر الزمنى والأجر حسب الانتاج .

وهناك طريقة ثالثة لدفع الأجور ـ وإن كان من الصعب اعتبارها أسلوبا من أساليب دفع الأجور وهى المشاركة فى الربح . ونظراً لأهمية هذا الموضوع فإننا سنتعرض له فيما يلى :

أولا الأجر الزمنى .

بمقتضى نظام الأجر الزمنى يحدد أجر العامل على أساس وقت معين يعمله، كأن يكون على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر . أى أننا فى هذا النظام لاننظر إلى إنتاج العامل عند تحديد الأجر ، وإنما ينظر إلى الزمن الذى يعمله . وتقع عبء الخسارة أو الفائدة الناتجة عن انخفاض إنتاج العامل أو ارتفاعه على صاحب العمل دون غيره . فالعامل لا يتأثر أجره إذا ماتغير معدل إنتاجه .

وهذا النظام شائع فى كثير من الصناعات وفى معظم الدول ويميل إليه العمال بصفة عامة لأنه يوحد بينهم فى الأجر ويحقق لهم ضمانا أكبر ، فلا حاجة للعجلة لزيد إنتاجه ، ولا خوف عليه إذا ما كان بطيئا . إلا أن الكثيرين من أصحاب الأعمال لا يميلون إلى هذه الطريقة من طرق دفع الأجور لأنها تساوى بين العامل المجتهد الكفء وبين العامل الكسول ، فلا تشجع الأول على أن يزيد من كفاءته واجتهاده ، بل قد تجعله يتكاسل .

غير أن الكثير من الاعمال مثل الاعمال الكتابية والإدارية وأعمال الإشراف لايصلح لها نظام دفع الاجور على أساس الإنتاج ، إذ أنه

من الصعب قياس إنتاج الوحدة الزمنية ، ولذلك يفضل نظام الاجر الزمنى فى هذه الحالات .

الاجر المضمون :

بمقتضى هذا النظام يضمن صاحب العمل مقدما للعامل مبلغاً محدداً عن مدة محددة كأجر ، ســواء كان هناك للعامل عمل أم لم يكن . وتستخدم عبارة « الاجر المضمون » فى كل نظام يضمن بمقتضاه صاحب العمل :

(ا) استخدام العامل بأجر لمدة معينة .

(ب) صرف الاجر للعامل حتى ولو لم يكن لديه عمل .

وهناك ثلاثة أنظمة من الاجر المضمون سنتناولها بالبحث :

(ا) ساعات العمل الاسبوعية المضمونة لفترة معينة :

فى هذا النوع من الاجور المضمونة يضمن صاحب العمل أجر عـدد محدد من ساعات العمل فى الاسبوع لفترة معينة أو أجورها . كأن يضمن صاحب العمل للعامل أجر ٤٠ ساعة فى الاسبوع لمدة ٥٠ أسبوعاً أو أجره عن هذه المدة .

(ب) ساعات العمل الإجمالية المضمونة لفترة معينة :

يضمن صاحب العمل للعامل عدد محدد من ساعات العمل لفترة يحددها ، كأن يضمن صاحب العمل للعامل عمل ٢٠٠٠ ساعة لمدة سنة .

(ج) الاجور الإجمالية المضمونة لفترة معينة :

يضمن صاحب العمل للعامل إجمالى أجر يعادل أجر عدد محـــدد من ساعات العمل لفترة محددة كأن يضمن صاحب العمل أجر ٢٠٠٠ ساعة لمدة سنة .

والفرق بين النظامين الثانى والثالث من الأجور المضمونة فرق شكلى أكثر منه فرق موضوعى . والفرق والواضح بين الأنظمة الثلاثة هو الفرق بين النظام

الأول من جهة والنظامين الثانى والثالث من جهة أخرى ، فالنظام الأول من الأجور المضمونة يضمن عدداً معيناً من ساعات العمل أو أجرها فى الأسبوع لفترة معينة . فى حين أن النظامين الثانى والثالث ينصب الضمان على عدد من ساعات العمل فى فترة معينة بصرف النظر عن المدة التى يتم فيها هـذا العمل . أى أنه فى حالة النظامين الثانى والثالث يدفع صاحب العمل مثلا أجر ٢٠٠٠ ساعة سواء تم العمل فى عشرة أشهر أو فى خلال السنة التى يقع فيها هذا الضمان .

ثانيا الأجر حسب الانتاج :

هناك نظم متعددة لدفع الأجر حسب الإنتاج ، إلا أن اختلاف هذه النظم غالباً فى التفصيل لا فى الأساس . فجميع هذه النظم تربط الأجر ربطا مباشراً بإنتاجية العامل وكفايته كفرد أو بمتوسط إنتاجية مجموعة من العمال كما أن هناك درجات مختلفة الصعوبة فى أنظمة دفع الأجر حسب الإنتاج . فنها البسيط مثل الأجر بالقطعة ومنها المعقد كبعض نظم العلاوات .

ولا يمكن تطبيق نظام الأجر بالإنتاج إلا فى الصناعات والمهن التى يمكن فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة من العمال بدقة ، وكذلك نوع هذا الإنتاج فإذا لم يكن هذا القياس ممكنا وجب العدول عن هـــذا النظام واتباع نظام الأجر الزمنى .

ويميل أصحاب الأعمال عادة إلى هذه الطريقة من طرق دفع الأجور إذ أنها فى رأيهم تتضمن عامل (التحفيز) وهو عامل هام فى نظرهم . لأنه يزيد من كفاية العامل من جهة ومن إنتاجه من جهة أخرى .

أما النقابات العمالية فتميل فى غالب الظروف إلى نظام موحد للأجور ، وهى ترى أن فى النظم التى بها محفزات خطراً على الروح الجماعية التى تسود بين العمال ، وأنها تساعد على المنافسة غير الشريفة وإلى خلق جو من العداوة والكراهية والشك وعدم الاطمئنان .

وسنستعرض فيما يلى بعض الأنظمة لدفع الأجور حسب الإنتاج :

(ا) نظام الأجر بالقطعة

هذا النظام هو أول النظم التى استخدمت لدفع الأجور حسب الإنتاج . وهو فى نفس الوقت أبسط هذه النظم . وأساس هذا النظام هو حصول العامل على أجر محدد عن كل وحدة من وحدات الإنتاج . فإذا زاد إنتاجه زاد تبعاً لذلك أجره والعكس بالعكس .

ويعيب هذا النظام أنه يشجع العامل على زيادة انتاجه دون النظر الى نوع الإنتاج وجودته . كما أنه يضر العامل الذى يضطر الى الإقلال من انتاجه لظروف خارجة عن ارادته . وتفاديا لذلك أجرى تعديل على هذا النظام . فوضع حد أدنى للأجر الذى يحصل عليه العامل يكون عادة أقل قليلا من أجر العامل المتوسط الإنتاج فى الظروف العادية ويحسب باقى الأجر على أساس القطعة .

(ب) نظام هالسى :

طبقا لهذا النظام يحدد وقت معين لاتمام عملية من العمليات أو انتاج وحدة من الوحدات . فإذا أتم العامل هذا العمل فى الوقت المحدد أو فى أكثر من الوقت المحدد حصل على أجر يعادل ساعات العمل التى عملها فعلا ، أما اذا أتم العمل المكلف به فى وقت أقل حصل على أجر الساعات التى عملها لاتمام هذا العمل مضافا اليها علاوة تعادل نسبة مئوية من الزمن الذى اقتصده تتراوح بين ٣٠ ٪ ، ٧٠ ٪ .

(ج) نظام روان :

هذا النظام يشابه نظام « هالسى » ، إلا أنه يعطى للعامل علاوة تعادل نسبة الزمن الذى اقتصده فعلا . أى أنه لو أتم عامل عملا فى سبع ساعات كان قد حدد له ١٠ ساعات، فإنه يحصل على أجر سبع ساعات مضافاً إليها علاوة تعادل ٣٠٪ وهو يعادل الزمن الذى اقتصده .

(د) نظام بيدو .

يحدد بمقتضى هذا النظام وقت معين لتنفيذ عملية من العمليات ، وهذا

التحديد يأتى نتيجة لدراسة الحركة والوقت ، فيحدد لكل وظيفة من العمل نقطة ، فيكون لساعات العمل اليومية ٤٨٠ نقطة بفرض أن ساعات العمل اليومية هى ٨ ساعات . ويحدد لإتمام كل عمل عدد معين من النقط . ويحصل العامل بالإضافة إلى أجره علاوة تعادل ٧٥ ٪ من عدد النقط المقتصدة مضروبة فى ١ / ٦٠ من أجر العامل بالساعة . فإذا اقتصد العامل ٣ ساعات . كما فى الحالة السابقة تكون عدد النقط المقتصدة هى ١٨٠ نقطة . وتحسب العلاوة على أساس :

٧٥ ٪ من ١٨٠ × معدل الأجر بالساعة مقسوماً على ٦٠ .

(هـ) نظام تيلور :

طبقاً لهذا النظام يحدد مستوى معين من الإنتاج على أسس علمية — كأن يحدد له مثلا إنتاج عدد معين من القطع — فإذا تمكن العامل من إنتاج هذه الكمية أو زاد عنها دفع له أجر يزيد عن المعدل الذى يدفع للعامل الذى لا يتمكن من إنتاج القطع المفروض إنتاجها .

(و) نظام جانت :

يشابه هذا النظام نظام « تيلور » ، إلا أنه يختلف عنه فى أنه المستوى الذى يحدد للعامل مستوى عال جداً (عادة ضعف المستوى العادى) ، فإذا ما استطاع العامل أن يحقق هذا المستوى حصل على علاوة كبيرة أيضاً تعادل أحياناً ٥٠ ٪ من أجر الساعة ، أما العمال الذين لا يصلون إلى هذا المستوى فإنهم يحصلون على الحد الأدنى المضمون .

(ز) نظام الكفاية لإيمرسون :

نظام « إيمرسون » يشابه إلى حد كبير نظام «جانت» إلا أن تحديد المستوى لا يكون غالباً بل يحدد على أساس العامل المتوسط . وتبعاً لذلك فإن العلاوت تكون أقل منها فى نظام « جانت » وتزداد كلما زادت كفاية العامل . أى أن المقياس الأساسى فى هذا النظام هو الكفاية .

وتعتبر كفاية العامل الذى يحقق المستوى المحدد فى الإنتاج ١٠٠ ٪ ،

ويبدأ نظام العلاوات من العامل الذى تصل كفايته ٦٦٪ ، ويمنح ابتداء من ذلك المستوى حتى مستوى ٩٠٪ من الكفاية علاوة تبلغ أقصاها (عند ٩٠٪) من أجر الساعة العادى ، أما بعد مستوى ٩٠٪ من الكفاية فإن كل زيادة قدرها ١٪ من الكفاية تزداد معها العلاوة ١٪ حتى تبلغ عند مستوى الكفاية الأقصى وهو ١٠٠٪ ما يعادل ٢٠٪ من أجر الساعة العادى .

ثالثا : المشاركة فى الربح :

المشاركة فى الربح هو نظام بمقتضاه يتعهد صاحب العمل بدفع جزء من أرباحه الصافية للعمال بالإضافة إلى أجورهم الأصلية التى يحصلون عليها نتيجة عملهم عنده والمشاركة فى الربح إحدى النظم التى تعتبر محفزة للعمال ! ويرجع تاريخها إلى عام ١٨٢٠ فى فرنسا ، و ١٨٦٠ فى انجلترا ، و ١٨٦٩ فى الولايات المتحدة الأمريكية .

وقد جرب هذا النظام فى عدد كبير من الصناعات ، إلا أنه على الرغم من ذلك ، فإن مجموع المؤسسات الصناعية التى تطبق هذا النظام تعتبر قليلة بالنسبة لمجموع المؤسسات الصناعية عامة . وفى معظم الأحوال لم تنظم القوانين نظام المشاركة فى الربح . وإنما ترك ذلك لاتفاق العمال مع أصحاب الأعمال ، إلا أن هناك بعض الدول جعلت نظام المشاركة فى الربح إجبارياً بحكم القانون مثل فنزويلا (منذ عام ١٩٣٦) ، والبرازيل (منذ عام ١٩٤٦) ، و ج ٠ ع ٠ م ٠ (منذ عام ١٩٦١) .

وعندما أدخل نظام المشاركة فى الربح لأول مرة كان أصحاب الاعمال يهدفون من وراء ذلك عدة أهداف من بينها زيادة كفاية القوة العاملة واستقرارها ثم إزالة أو الإقلال من القلاقل والإضرابات ومنع الإسراف فى استعمال المواد والآلات ثم إدخال التحسينات على نظام الإشراف والنظام الإدارى ، وأخيرا تحقيق نوع من العدالة الإجتماعية .

صفتان رئيسيتان لنظام المشاركة:

وهناك صفتين رئيسيتين لنظم المشاركة فى الربح وهما .

١ — أن المبلغ الذى يوزع يتوقف أساسا على صافى الربح الذى يحققه المشروع .

٢ — تحدد طريقة توزيع الارباح مقدما.

وهناك ثلاث طرق لدفع الارباح ، فإما أن تدفع نقدا للعمال الذين يستحقونها ، أو أن يؤجل الدفع بأن توضع الارباح فى حساب توفير أو فى صندوق يخصص لذلك لصالح العمال ، أو أن يحصل العمال على أسهم من أسهم المشروع ، ونظام دفع الارباح نقدا للعمال هو أكثر النظم شيوعاً ، أما توزيع هذه المبالغ بين العمال فيكون عادة بنسبة دخولهم السنوية .

المشاركة فى الربح فى ج . ع . م :

لم يكن نظام المشاركة فى الربح مطبقا فى ج . ع . م ـ وإن كان معروفا منذ وقت طويل ـ حتى صدرت القوانين الاشتراكية فى يوليو ١٩٦١ ، ومن بينها القانون ١٩٦١/١١١ حيث نصت المادة الثانية من القانون المذكور على أن توزع الأرباح الصافية للشركة بعد تجنيب ٥ ٪ منها لشراء سندات حكومية على الوجه الآتى :

٧٥ ٪ توزع على المساهمين .

٢٥ ٪ تخصص للموظفين والعمال ويكون توزيعها على النحو الآتى .

١ — ١٠ ٪ توزع على الموظفين والعمال عند توزيع الأرباح على المساهمين ويتم التوزيع طبقاً لقواعد عامة يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

٢ — ٥ ٪ تخصص للخدمات الإجتماعية والإسكان وفقاً لما تقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة

٣ — ١٠ ٪ تخصص لخدمات اجتماعية مركزية للموظفين والعمال وتحدد كيفية التصرف فى هذه المبالغ وأداء الخدمات والجهة الإدارية التى تتولاها أو تشرف عليها بقرار من رئيس الجمهورية .

وقد جاء هذا القانون بفكرة جديدة وهو تخصيص جزء من الأرباح المخصصة

للعمال للخدمات الاجتماعية ، جزء منها (٥ ٪) للخدمات الاجتماعية والإسكان فى نطاق المؤسسة . والجزء الآخر (١٠ ٪) للخدمات الاجتماعية المركزية أى لخدمات اجتماعية يستفيد منها كافة العمال سواء حققت مؤسساتهم أرباحا أم لم تحقق . وهذه الفكرة الجديدة قصد منها تحقيق نوع من العدالة بين العمال . بحيث لا يقتصر الفائدة من القانون على عمال المؤسسات التى حققت أرباحا . وإنما يتمتع بها جميع العمال .

الحد الأدنى للأجور :

من الملاحظ أنه فى كثير من الأنظمة التى سبق أن استعرضناها أن هناك حداً أدنى لأجر العامل لا يجوز أن يقل أجره عنه والحقيقة أن هذا الإتجاه يزداد قوة بمرور الايام لانه يضمن للعامل مستوى معقولا ، ولا يجعل دخله عرضة للتذبذب . بحيث لا يستطيع أن ينظم حياته وحياة أسرته .

وقد بلغ الحد إلى أن الدولة أصبحت تتدخل فى تحديد حدود دنيا للأجور حرصا منها على ألا يستغل العامل من جانب صاحب العمل فالعامل فى معظم الاحيان هو الجانب الاضعف من طرفى الإنتاج .

وقد أخذ المشرع فى الجمهورية العربية المتحدة بهذه الإتجاهات فحدد حداً أدنى للأجر فى الزراعة قدرها ١٨ قرشاً وفى الصناعات ٢٥ قرشاً .

تقييم الوظائف

من المشاكل التى تواجه الإدارة فى الوقت الحاضر مشكلة تحديد أجور الوظائف المختلفة بالشركات ، لذلك يحتاج الأمر إلى دراسة تحليلية لتحديد درجة أهمية كل وظيفة وكل عمل فى الشركة . فوضع نظام سليم للأجور والمرتبات يعتبر من أهم عوامل نجاح الأعمال فى أى شركة أو مؤسسة . فلا غرابة ، إذا اعتبرت هذه الوظيفة من الوظائف الإدارية الرئيسية التى تلقى اهتماما متزايداً من سنة إلى أخرى .

والواقع أن تنظيم الاجور ليس بالموضوع الحديث ، فمنذ آلاف السنين طبقت بعض الشعوب نظام الحد الأدنى للأجور . كما ظهر أبسط أنواع الاجور التشجيعية – الأجر بالقطعة – فى نظام الطوائف . ولكن باندثار نظام الطوائف وظهور مؤسسات صناعية ضخمة بعد الثورة الصناعية . أصبحت مشكلة الأجور من المشاكل الإدارية المعقدة التى تتأثر بكثير من القوى الديناميكية . ووجود هذه القوى ، دفع معظم الشركات الصناعية فى السنوات الأخيرة على تحليل سياسات الأجور فيها . ووضع نظم لها تتفق وحجمها وطبيعة العمليات التى تؤديها . ويرجع تعقد عملية تنظيم الأجور إلى عوامل خارجية ليس لإدارة الشركة أدنى تحكم فيها كالظروف الاقتصادية والاجتماعية التى تمر بها البلد . وإلى عوامل داخلية تتمثل فى سوء نظام الأجور المستخدم فى الشركة كأن يسمح هذا النظام بترقية أفراد دون زيادة أجورهم . أو بالمبالغة فى رفع أجور بعض الافراد لاسباب شخصية . أو بدفع فئات أجور منخفضة .

ولا شك أن دفع أجور أقل مما يجب يكون له رد فعل خطير على معنوية الافراد . وبالتالى على إنتاجهم . فمقدار الاجر يحدد حجم القوة الشرائية للعامل . وهذا يحدد بدوره مستواه المعيشى ، وبالتالى مركزه الاجتماعى فى المجتمع .

فإن لم يحصل الفرد على الاجر العادل . فإنه سيعلن شكواه . وقد تكون شكواه علنية بأن ينادى باعادة النظر فى لائحة الاجور . أو صامتة بأن يتعمد

الإبطاء فى العمل . فشعوره بعدم عدالة الأجر يولد فيه . شعوراً بالكراهية نحو الإدارة . لذلك فمن أهم مقتضيات العدالة إعطاء أجور متساوية للأعمال المتشابهة عن طريق مقارنة الوظائف بعضها ببعض بواسطة معايير ومقاييس مقبولة. وعلى كل، فليس هناك معايير أو مقاييس مطلقة لتحديد أهمية الوظائف ، ولكن هناك طرقا للمفاضلة بينها تعرف « بتقييم الوظائف » .

تقييم الوظائف :

فالمقصود بتقييم الوظائف دراسة الوظائف والأعمال ، ووضع مستويات مادية لها وتحديد أهميتها بعضها بالنسبة إلى بعض فمقدار ونوع الواجبات والمسئوليات لا يمكن أن يتساوى فى جميع الوظائف ، فهناك وظائف لها أهمية أكبر من أهمية وظائف أخرى . لذلك يجب إعطاء الأفراد الذين يشغلونها أجوراً أعلى من أولئك الذين يشغلون الوظائف الأخرى فكلما زادت أعباء الوظيفة . تطلبت فيمن يشغلها ثقافة وخبرة ومهارة أكبر ، فإذا لم يوجد تشجيع مادى ، فلن يحاول أى فرد أن يزيد من ثقافته وخبرته ومهارته . أضف إلى ذلك أن هناك بعض الوظائف ، تكون ظروف العمل فيها أقسى من غيرها فتسبب أمراضاً نفسية وعضلية لشاغليها ، ولن يقبل أحد العمل فيها إلا إذا كوفىء بسخاء .

وتقييم الوظائف ليس بالشىء الحديث ، فقد كان هناك دائماً أسلوب ما لتقييم الوظائف المختلفة لتحديد درجة المهارة المطلوبة فيمن يشغلها . لذلك فإن ظهور الصناعات الكبيرة وتعدد أنواع الوظائف والأعمال فيها وتفاوت درجات الخبرة والمهارة المطلوبة فيمن يشغلها ، أظهر الحاجة إلى تقييم الوظائف . ويتكون برنامج تقييم الوظائف من الخطوات الآتية :

أولا : دراسة وتحليل سياسات الشركة ومن أهمها ما يأتى :

١ - هل سيؤخذ بمبدأ الاجر الواحد بالنسبة إلى الأعمال المتشابهة ، أو أنه سيتغير بتغير السن والجنس والجنسية والعنصر وما إلى ذلك ؟

٢ - هل ستدفع الشركة أجوراً أكبر أو أقل أو تعادل الأجور السائدة فى الشركات المماثلة ؟

٣ - ما هى الوظائف والأعمال التى سيتناولها برنامج التقييم ؟

٤ - ما هى سياسة الإدارة فى معالجة الحالات التى يظهر فيها أفراد يتقاضون أجوراً أقل أو أعلى من الأجور التى خصصت لوظائفهم بعد التقييم ؟

٥ - من يقوم بالتقييم ؟ فقد يقوم به موظف فى الشركة له خبرة كافية فى التقييم ، أو خبير خارجى . ولا شك أن اشتراك بعض موظفى الشركة فى التقييم سيولد فيهم شعـــوراً قوياً بعظم مسئوليتهم ، ولكن يعاب عليهم إحتمال انحرافهم لاعتبارات شخصية متعلقة بمن يشغل الوظائف المختلفة ، كما قد تملى الإدارة عليهم رغباتها وتوجههم فى عملية التقييم وجهات معينة . ويتميز الخبراء الخارجيين بتخصصهم العميق فى هذا الميدان ، ولكن تنقصهم المعلومات بشأن العرف والعادة ونوع شكوى الافراد والتكوين التنظيمى والإجتماعى فى الشركة. لذلك يفضل أن يقوم بهذه المهمة بعض موظفى الشركة تحت إشراف الخبراء الخارجيين .

ثانياً . تعريف الوظائف وتوضيح مسئولياتها وواجباتها بقصد التوصل إلى توصيف كامل لها .

ثالثاً . تحديد العوامل الواجب دراستها فى كل وظيفة . ويتراوح عددها عادة بين ٦ و ٩ عوامل ، وقد يقع تحت كل عامل منها عدة عوامل فرعية .

رابعا : تحديد عدد النقط الخاص بكل عامل منها لتوضيح أهميتها النسبية بعضها إلى بعض .

خامسا : تقدير عدد النقط التى تستحقها كل وظيفة بالنسبة إلى كل عامل فيها .

سادسا : ترتيب الوظائف تنازليا حسب مجموع النقط التى حصلت عليها .

سابعا : وضع الوظائف التى يتقارب عدد النقط الخاص بها فى مجموعات أو درجات ، وتحديد فئات الأجر بالنسبة إلى كل درجة .

وقد تتساوى فئات الأجور الحالية مع فئات الأجور المقترحة ، وقد تكون

أقل أو أعلى منها . وطبيعى ان تواجه الإدارة أى مشكلة إذا تساوت فئات الأجور الحالية مع الفئات المقترحة ، ولكن لابد من إجراء التعديل اللازم إذا ظهر إختلاف فإذا كانت فئات الأجور الحالية أقل من الفئات المقترحة ، فلا بد من رفعها إلى المستوى الجديد . أما إذا كانت فئات الأجور الحالية أكبر من الفئات المقترحة ، فيجب إتخاذ أحد الإجراءات الآتية:

١ ــ أن يبقى أجر الفرد بدون تغيير بصفة شخصية حتى تخلو الوظيفة فيطبق الاجر المقترح على من يشغلها .

٢ ــ أن ينقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى اقترح لها أجر يعادل الأجر الذى يتقاضاه حاليا ، فإذا رفض تنفيذ النقل فللإدارة الحق فى تخفيض أجره ، إما دفعة واحدة ، أو بالتدريج على عدة شهور .

٣ ــ أن يكلف الفرد ببعض الواجبات الإضافية إلى جانب وظيفته حتى يتعادل مقدار الأجر الذى يتناوله مع مقدار الواجبات التى يؤديها .

٤ ــ أن يخفض أجر الفرد إلى المستوى المقترح ، وهذا أمر غير مقبول فى الحياة العملية .

كيف نحقق الرقابة السليمة على الإنتاج

مامن شك أن رفع الكفاية الإنتاجية أمر حيوى فى مرحلتنا الراهنة . ورفع كفاية الإنتاج يتطلب احكام المتابعة والرقابة . بخاصة فى ظل اقتصاد مخطط . حيث لاينفرد المشروع باستقلاليته ، بل يشكل جزءا من كائن متشابك، يشمل الاقتصاد القومى كله ، وأى خلل فى الإنتاج لاينعكس على المشروع وحده . بل يصيب الاقتصاد القومى كله بأضرار . ولكن لابد من زيادة كفاية الرقابة ، بجانب زيادة كفاية الإنتاج ، لضمان زيادة فاعليتها بأقل جهد ممكن ، وحتى لاتمتص من الجهد الانتاجي نفسه مالا يتحمله ، وحتى لاتتحول عمليات الرقابة إلى عنصر يكبت المبادرة والإنطلاق . بدلا من أن تكون عنصر دفع وتطوير .

ومن هنا تبرز الحاجة إلى تحديد مبادىء تحكم عمليات الرقابة . وهى مبادىء تزداد وضوحاً مع زيادة الخبرة فى التخطيط ،ومع زيادة ضخامة وتشابك وتنوع القطاع العام . ولا شك أن إنجاز الخطة الخمسية الأولى قد أكسبنا خبرة واسعة . علينا أن نستثمرها إلى أبعد الحدود .

ومن العيوب التى تصيب التخطيط قبل بلوغه حد النضوج الاتجاه إلى مضاعفة عدد الجهات الرقابية بلا حاجة موضوعية إليها كلها ، وبصورة تعوق الوحـــدات الإنتاجية ، وتصيب المشرفين عليها بالسلبية . وتؤدى إلى زحف البيروقراطية إلى القطاع العام . وتقلل من كفاية الإنتاج .

ومنطق مضاعفة عدد جهات الرقابة ـ بدون حاجة ماسة إليها جميعا ـ يحمل فى طياته الميل إلى زيادة هذا العدد باستمرار . لأن المعلومات الواردة من هذه الجهات العديدة تتضارب فى معظم الأحوال . وهنا تثور الحاجة إلى جهات رقابية جديدة ـ بأمل تصحيح هذا التضارب . . فضلا عن أن التضارب هو فى حد ذاته تعبير عن انتفاء الهدف من الرقابة أصلا . ومثل هذه الأمور فى حاجة إلى حلول واضحة ، من أهمها :

١ — تركيز المتابعة والرقابة على التفاصيل ، باستثناء مايتعلق على الأهداف العامة .

٢ — توحيد نماذج المحاسبة ومقاييس الرقابة . قدر الإمكان . بدلا من اختلافها مع اختلاف الجهة الرقابية .

٣ — توحيد الجهة المتولية تجميع المعلومات والإحصائيات ، والتى تتولى توزيعها على أجهزة الرقابة المختلفة .

٤ — ومثل هذا التوحيد الرقابى يفسح المجال لإيجاد أساليب مبتكرة قائمة على أساس إقتصادى للحكم على مدى نجاح المشروع ، مثل مقدار ربحية المشروع كوحدة مستقلة ، بدون إخلاله بمستوى الأسعار المقررة وكذلك مقدار حسن أدائه من زاوية أهداف الخطة العامة . والواقع أنه كلما أمكن اللجوء إلى مثل هذه الاساليب الاقتصادية فى مباشرة عمليات الرقابة بدلا من أساليب الرقابة الإدارية ، تفتحت إمكانيات أكبر للوصول إلى معلومات أكثر موضوعية فى قياس كفاية الإنتاج . لايشوبها التقدير الذاتى الناجم حتما عن تعدد جهات الرقابة الإدارية . وما قد يشوب المعلومات التى ترد إليها من تضارب . كما يفسح المجال لقصر أجهزة الرقابة الإدارية على الحد الضرورى الذى تمليه الإختصاصات النوعية المتميزة لكل منها .

سياسة الاجور والتطبيق الإشتراكى

حتى قبيل ثورة يوليو الاشتراكية لم يسبق للجمهورية العربية المتحدة أن رسمت لها سياسة عامة محددة للأجور ترتبط بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية .

فالأجور سواء فى القطاع الخاص أو القطاع الحكومى كانت بعيدة كل البعد عن نواحى العدالة الإنسانية أو المبادىء الاقتصادية التى تقضى بربط سياستها إلى حد ما بحجم الإنتاج ومستوى الأداء . وبمعنى آخر يمكن القول أن سياسة الأجور عندنا كانت سياسة لا اقتصادية المنطق . فبقيت المشكلة الاقتصادية قائمة تفتقر تماما إلى المبادىء والقواعد الاقتصادية التى يعترف بها التوجيه الناجح لسياسات الأجور اعترافا واضحا وعمليا .

فقد كانت الصورة القديمة غريبة بالمرة ، ذلك أن المشرع اكتفى بالتدخل لأول مرة تحت ضغط الظروف ، فوضع حداً أدنى الأجور بالأمر العسكرى رقم ٩٩/١٩٥٠ ، حدد به أجر العامل البالغ من العمر ١٨ سنة بمبلغ ٥ر١٢ قرش فى اليوم أو ٥ر٣١٢ قرش فى الشهر ، فإذا قلت هذه السن انقص عن كل سنة نصف قرش ، على ألا يقل الأجر اليومى عن ١٠ قروش . وهو إجراء واضح تماما أنه لم يكن كافيا بالمرة لحل المشكلة . أو حتى ليكون نواة سليمة لوضع سياسة ناجحة للأجور .

ثم كانت ثورة ٢٣ يوليو الاشتراكية . . . وبدأت على امتداد عمر الثورة تتضح الحاجة أمام المسئولين إلى ضرورة تطوير سياسة الأجور ، فإن إنشاء القطاع العام واتساع قاعدته أرسى على الدولة مسئولية وضع نظام محدد لها . وكان لابد لنظام الأجور الجديد أن يوفى شرطين أساسيين :

١ ـ فن ناحية نجد شرط العدالة الاجتماعية ، وهذا كان يقتضى :

أولا : وضع حدود دنيا للأجور تكفل للعامل الحد الأدنى المناسب من المعيشة .

ثانياً : التقريب بين الفروق الضخمة التى كانت قائمة فى الماضى بين معدلات الأجور للعمل الواحد والأعمال المختلفة .

٢ — ومن ناحية أخرى كان الشرط الثانى وهو تحقيق الكفاية الإنتاجية . بمعنى أن يكون نظام الأجور الموضوع ، حافزا دائما على زيادة الإنتاج وعلى رفع مستوى هذا الإنتاج وتحسين معدلات الأداء .

معالم التطوير :

ولقد اتخذت بالفعل بعض خطوات لتحقيق هذين الشرطين :

١ - صدر قانون العمل الموحد رقم ١٩٥٩/٩٠ الذى عرف الأجر بأنه (كل ما يعطى للعامل لقاء عمله) . وهذا القانون وإن كان قد جاء خلوا من تحديد الحد الأدنى للأجور ، بغرض إفساح المجال للمفاوضة بين أصحاب الأعمال والعمال حول تحديد الأجور تمشيا مع الاحتياجات والتطورات الفنية والاقتصادية ، إلا أن المشرع اضطر إلى التدخل بعد ذلك ، فقرر أن الحد الأدنى لأجور عمال الصناعة باليومية هو مبلغ ٢٥ قرشا لمن بلغ سن الثامنة عشر . وبهذا تحقق الشرط الأول وهو شرط العدالة الاجتماعية بضمان مستوى أدنى مناسب للمعيشة .

٢ — صدر أيضا القانون رقم ١٩٦١/١١٣ الذى قرر حداً أقصى للأجور فى الدولة بمبلغ خمسة آلاف جنيه فى السنة أياً كانت صورة الأجور التى يتقاضاها العامل لقاء أعمال أياً كانت .

٣ — فى العام نفسه صدر القانون ١٩٦١/١١٥ ، فقضى نهائيا على التفاوت الكبير فى الدخول ، وذلك باستغراقه الدخول التى تزيد على ١٥ ألف جنيه . كما أخضعت بدلات التمثيل والحضور وما إلى ذلك من مكافآت لضريبة الإيراد العام .

٤ — صدر بعد ذلك القرار الجمهورى رقم ١٩٦٢/٣٥٤٦ الخاص بلائحة العاملين فى الشركات والمؤسسات العامة . وبصدور هذا القرار بدأت المؤسسات عملية توصيف وظائفها ووضع الموظفين فيها على درجات . كما بدأت تمنحهم العلاوات المقررة لهذه الدرجات . ومع استمرار التطوير ، كان لابد لمرحلة

الإنجاز التى تجتازها البلاد فى الوقت الحالى أن تطور لائحة العاملين بالقطاع العام فكان أن صدر القرار ٣٣٠٩/١٩٦٦ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام . وذلك بعد مؤتمرات ودراسات أسفرت نتائجها عن وضع قاعدة لتنفيذ الخطة الثانية حسبما هو مقرر لها ، وقد اقتضى التطور كذلك إصدار القانون ١٩٦٦/٣٢ الخاص بقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ونظام العمل بما يتلاءم وتطورنا .

٥ — وفى عام ١٩٦٤ صدر أيضاً قانون العاملين فى الدولة رقم ١٩٦٤/٤٦ وبهذين القانونين الأخيرين تقررت لوائح جديدة للعاملين فى المؤسسات وفى الشركات وفى الحكومة ، تحقق بها الشرط الثانى ، وهو توفير الحافز على الإنتاج والتجويد فيه ورفع معدلات الأداء . كما تطور نظام العاملين فى الدولة إلى نظام للوظائف بدلا من النظام التقليدى وهو نظام الدرجات ، ثم ؛ فى الوقت نفسه ، ربطت الدولة فى نظامها الجديد ، بين نتيجة العمل ومعدل النجاح فيه وبين جهد العاملين الذين شاركوا فى هذا الناجح ، عن طريق مشاركة العاملين فى المشروع بنصيب فى أرباحه ، وعن طريق صرف مكافآت أداء للعاملين فى الحكومة فى نهاية كل عام وفقاً لتقارير النجاح التى يحصل عليها كل منهم . كما أتاحت الفرصة أيضاً لمنح العاملين فى المجالات المختلفة علاوات استثنائية لمن يظهروا امتيازاً واضحاً فى أعمالهم .

هذه ، فى إيجاز ، الملامح الرئيسية لنظام الأجور عندنا بما يوفره للعاملين من عدالة اجتماعية تدفع إلى تحقيق مزيد من الكفاية .. ومع ذلك . . فى أكثر من ناحية تكشف النظرة الموضوعية عن أن هذا النظام ليس هو النظام النهائى الذى استكمل كل ملامح نظام الأجور الواجب أن يكون فى دولتنا الاشتراكية، بل من الضرورى أيضا ، أن يتطور مع تطورات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية كيما يستكمل بالتدريج أركانه ويسد الثغرات التى يظهرها فى جوانبه التطبيق العملى .

نظرات مفتوحة :

والسؤال المنطقى والضرورى الذى يواجهنا هنا هو : ما هى هذه الثغرات ، وما هى طبيعة صلتها بالتطبيق العملى ؟

الحقيقة أن أوضاعا بعينها لابد من مناقشتها فى هذا الصدد .

مثلا : إن تنفيذ خطة التنمية لاشك فى أنه يؤدى بالضرورة إلى زيادة الدخل ، بل هو فى الحقيقة هدفها الأساسى . وعلى هذا يمكن التساؤل .. إلى أى مدى تتأثر خطة التنمية برفع المستوى العام للدخول ، سواء أكان ذلك عن طريق تنفيذ مشروعات الخطة . أو عن طريق رفع معدلات الأجور أو عن طريقهما معاً ؟

إن النتيجة الحتمية لمثل هذه الزيادة فى معدلات الدخول كما يقول الدكتور « فؤاد هاشم » أستاذ الاقتصاد : « هى زيادة حتمية على طلب السلع الاستهلاكية ولكن مع ذلك قد يكون من الممكن الحد من الطلب على هذه السلع بحيث يحرم العاملون من الاستفادة من آثار تنفيذ الخطة وزيادة الدخول فى أيديهم فى شكل زيادة استهلاكهم .. وبهذه الطريقة تتحول الزيادة فى الدخل باستمرار إلى تمويل برامج الاستثمار الجديدة » .

ولكن هذه النظرة بالذات تضعنا أمام تساؤل آخر . وهو تساؤل عن طبيعة الصلة بين سياسة الأجور من ناحية . وبين الإنتاجية من ناحية أخرى ، وبالتالى أثر ذلك فى الدخل القومى بوجه عام .

ويجيب الدكتور « أحمد حسنى » الخبير بمعهد التخطيط القومى عن هذه النقطة فيقول : « الواقع أننا ننظر إلى الأجور من زاويتين متكاملتين . الزاوية الأولى : الأجور باعتبارها حافزاً مقابل العمل . والزاوية الثانية : الأجور باعتبارها دخلا . وفيما يتعلق بالزاوية الأولى نجد أنه من الضرورى ربط الأجور بالإنتاجية بحيث لا ترتفع الأجور إلا إذا ارتفعت إنتاجية العامل . وفى الوقت نفسه إذا زادت الإنتاجية يجب زيادة الأجور معها . إن عدم وجود هذا الربط يؤدى حتما إلى تجميد الأجور . وهذا يؤدى بدوره إلى نتائج غير مرغوب فيها لأن العامل يفقد الحافز على الاحتفاظ بمستوى مرتفع من الإنتاجية . أما بالنسبة إلى الزاوية الثانية فإننا نجد أن مبدأ الأجور كدخل فى المجتمع الاشتراكى يعتبر العمل المصدر الأساسى للدخل وكلما ارتفعت الأجور زاد الدخل النقدى . ومع ذلك فثمة ضرورة أخرى الربط بين الجانبين . إذ أنه إذا زادت الأجور دون زيادة الإنتاجية كان معنى ذلك . أن الدخل النقدى يزيد دون أن تزيد فى

مقابلة كمية السلع بنسبة مماثلة . الأمر الذى يؤدى إلى تضخم ترتفع فيه الأسعار وتجرى الأجور معها فى سباق فى ممر حلزونى . وهذه ظاهرة خطيرة تهدد النظام الاشتراكى . كما تهدد عملية التنمية » .

ولما كان الاقتصاد سيصيبه حتما نوع من التضخم الذى قد يتفشى ليشمل قطاع السلع الإنتاجية التى تعتمد عليها خطة الدولة . كما أن ارتفاع أسعار السلع الاستهلاكية مقترنا بارتفاع الأجور سيؤدى حتما إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج مما يضعف كفاءة عملية التنمية أيضا .

إذن . . لابد من التسليم بالربط بين الأجر وبين الإنتاجية . وهنا نتساءل كيف يكون ذلك ؟

يقول « الدكتور أحمد حسنى » . « إن المشكلة هى فعلا فى عمليه الربط، وعلى كل فإن الربط بين الأجر وبين الإنتاجية يتطلب مقاييس لكفاءة الأداء بحيث تكون هذه المقاييس موضوعية . وقد يتطلب ذلك إعادة النظر فى طريقة تقييم الأداء فى الأجهزة الحكومية وأجهزة المؤسسات العامة والوحدات الإنتاجية التابعة لها ، بحيث يوضع لكل جهاز مهمة محددة يجب أداؤها خلال السنة وتحدد إمكانيات كل جهاز تحديداً يراعى رفع الكفاية الإنتاجية للعمل إلى أقصى ماتسمح به ظروف الإنتاج . ويعتبر أداء هذه المهمة هو الحد الأدنى الذى يطالب الجهاز به ، كما يعتبر الأجر المدفوع للعامل مقابل أداء هذه المهام المطلوبة منه هو الأجر العادى . أما إذا حقق الجهاز نتائج تفوق النتائج المطالب بها نتيجة للدافع الذاتى فإن الفرق هنا يمثل ارتفاعاً فى الإنتاجية يكافأ عنه المشتغلون فى الجهاز .

قياس الانتاجية :

ومع ذلك تعترضنا صعوبة هنا .. إذ كيف يتسنى لنا قياس إنتاجية العامل نفسه ؟ أو بمعنى آخر : أين نضع الحافز الفردى لكل عامل على حدة ؟

الحقيقة أنه لاتوجد لدينا حتى الآن طريقة محددة وسليمة لقياس إنتاجية العامل داخل الجهاز ، وفى كثير من الحالات ، وعلى الأخص بالنسبة إلى الوظائف

الإنشائية ، نجد صعوبة كبيرة فى تحديد هذه الإنتاجية . وإذا كان الأسلوب . الوحيد الذى يتم به ذلك حتى الآن هو أسلوب التقارير السرية التى يجرى اعتبارها الأساسى لمنح المكافأة التشجيعية ، فإن هذا الأسلوب يعكس طريقة غير موضوعية بالمرة . ومن ثم يلزم تغييره وهو ما انتبه إليه الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أخيراً ، وعلى ذلك نجده يقوم الآن بدراسة شاملة لتطوير هذه المسألة فى اتجاه يشارك فيه العامل نفسه فى كتابة التقرير السنوى عنه. وبعدها يعلق الرئيس المباشر للعامل على التقرير بالرأى والمشورة .

قصور فى القوانين :

ومع ذلك ثمة جوانب أخرى مازالت ترتبط بسياسة الاجور ارتباطا وثيقاً ويثير كل منها مشكلة أو مشكلات من نوع معين . . فمثلا . .

١ - قانون الحد الادنى الأجور :

(ا) نجده فى حاجة إلى مزيد من التعديل والتطوير . فعلى الرغم من أنه قد نص على ألا يقل الحد الادنى لاجر العامل الصناعى عن مبلغ ٢٥ قرشا فى اليوم ، إلا أنه قصر هذا التحديد على عمال المنشآت الصناعية وحدهم دون غيرهم من عمال المنشآت الاخرى . بل لقد ضيق الخناق أكثر من ذلك ، بأن وضع شرطاً أساسياً هو أن يكون رأس مال المنشأة التى يعمل فيها العامل أزيد من ألف جنيه . والنتيجة ... هى أن كثيرا من الفئات العاملة مازالت حتى الآن تتقاضى أقل من هذا الحد الادنى ، كالحرفيين والمهنيين وعمال التجارة الذين يتقاضون ١٢,٥ قرش فقط .

(ب) الشىء نفسه يتعلق بلائحة العاملين فى الشركات أيضا . فقد حددت اللائحة أجر شاغلى الدرجة الثانية عشرة ، بمربوط سنوى يتراوح بين ٦٠، ٨٤ جنيه . أى أن الدرجة تبدأ بمربوط قدره خمسة جنيهات شهريا فقط . . . وهو مبلغ واضح تماما أنه لايفى حتى بالالتزامات الضرورية للحياة المناسبة .

(ح) ومسألة البدلات أيضا. .الحقيقة أن هذه الظاهرة التى نلمسها بوضوح فى القطاع العام بالذات تعكس مظهراً حقيقياً للتمييز فى الاجور . وهو مظهر

لايمكن تجاهله لأن التمييز فى الأجور من السياسات التى لايرغب فيها إلالإثارة حوافز العمل ودفع الافراد إلى بعض التخصصات التى توجد فيها الندرة . ومع أن هناك خطوات اتخذت فعلاً لتعديل سياسة البدلات ، إلا أن ثمة اتجاها أكثر تطرفا ينادي أصحابه بضرورة إلغائها تماما . على أن تعدل مستويات الأجور على أساس لاتعتبر فيه البدلات ، خاصة تلك التى تمنح للوظائف الأساسية ، كأجر إضافى ، وإنما كجزء أساسى من أجر هذه الوظيفة . وعلى أن ترتفع أيضا مرتبات قة الهرم الوظيفى إلى المستوى المناسب وبحيث تندرج تحتها باقى المرتبات .

(د) بل إن قانون الوظيفة الواحدة زال رغم صدوره فى عام ١٩٦١ حبرا على ورق .. والمفروض أن يطبق الآن تطبيقا كاملا .. أما القول بأن هناك من الـكفايات الخاصة التى يحتاج الأمر إلى الاستفادة بها فى عدد من المجالات ، فنى رأينا يمكن تحقيق ذلك عن طريق الاستشارة وإبداء الرأى والخبرة ، وبشرط أن تـكون مكافأة هذه العملية مكافأة رمزية أو صورية .

وإذا استعرضنا الصورة التى حاولنا رسمها ، لا تضحت لنا الخطوط العريضة لمشكلة سياسة الأجور . فعلى الرغم من كل ملامح التطوير التى لحقت بهذه السياسة فى مدى بضع السنوات القليلة الماضـية ، فإن التطبيق العملى لهذه السياسة مازال يكشف فيها عن غير قليل من المتناقضات سواء فى صلب القوانين ذاتها أو فى طريقة تفهم جوهر هـــذه القوانين وروحها . وبديهى أنه مع وجود هذه المتناقضات يلزم اتخاذ إجراءات أو خطوات لحلها .

مقومات التطوير :

لـكى يمكن إرساء سياسة ناجحة للأجور تتماشى مع احتياجات وتطورات التطبيق الفعلى لا بد منذ البداية من وجود إطار عام يتضح فيـه من القوانين والمبادىء الاقتصادية المنطقية تتحدد فى داخلها سياسة الأجور السليمة . وفى الواقع يمكن إجمال هذه القوانين والمبادىء فيما يلى :

أولا : إن كل زيادة فى الأجور تفوق الزيادة فى إنتاجية العمل ، أى متوسط

إنتاج العامل كل ساعة عمل ، لابد وأن يرتفع بمتوسط تكلفة العمل ، ولابد بالتالى أن تؤدى إما إلى ارتفاع فى أسعار المنتجات النهائية ، وإما إلى انكماش فائض القيمة الذى يتوافر من عملية الإنتاج ، وبشكل المعين الذى تمول منه الاستثمارات الجديدة .

كما أن كل رفع للأجور يتم أسرع مما يتم تحسين إنتاجية العمل يعتبر إجراء غير اقتصادى يترتب عليه إما تحديد الاستهلاك بحكم ارتفاع الأسعار وإما إضعاف الطاقة على التصدير إلى الأسواق الخارجية ، وإما إضعاف طاقة المجتمع على الاستثمار بما يضيف إلى طاقته الإنتاجية . ومنطق هذا القانون يسرى فى الحقيقة على المجتمعات الاشتراكية كما يسرى على المجتمعات الرأسمالية ، بمعنى أنه يسرى على كل مجتمع يواجه المشكلة الاقتصادية .

ثانياً : أن كل رفع متعجل وغير اقتصادى فى مستوى الأجور ، يمثل إعادة توزيع للدخل القومى لحســـاب المشتغلين فعلا على حساب المنتظر دخولهم فى صفوف القوى العاملة ، ويتم على حساب فرص العمل التى يستطيع المجتمع أن يولدها بطاقة إنتاجية معينة لعاملين جدد .

ثالثاً : إن كل رفع مفتعل وغير اقتصادى فى الأجور بهذا المعنى يسبق نمو الإنتاج الكلى للمجتمع . يؤدى إلى ضغوط تضخمية فترتفع الأرقام القياسية لنفقات المعيشة . ربما بمعدلات أسرع من إرتفاع الأجور النقدية . بحيث تلغى أثر الزيادة فى الأجور النقدية وتخلق وهما بزيادة تحققت فى الأجور لم تتحقق بالفعل إذا قيست بالمستوى الحقيقى للأجور .

رابعاً : إن المفهوم الوحيد للعدالة الذى يستقيم مع المنطق الاقتصادى فى المجتمع الاشتراكى . هو أن يتحدد كل أجر طبقا لقيمة الإنتاج وأن لا يتغير الأجر إلا تبعاً لتغير الإنتاجية النسبية فى مختلف المهن والقطاعات . كما أن التفاوت العادل والمقبول هو وحده التفاوت الذى يرتبط باختلاف قيمة الإنتاج والمستوى الإنتاجى . وهذا التفاوت هو فى الوقت نفسه تفاوت حافز لأنه يخدم فى النهاية هدف نمو الإنتاج .

وفى حدود هذا الإطار جرى فى الواقع تطبيق سياسة الأجور فى عدد من المجتمعات الاشتراكية ، وإن اختلف بالطبع أسلوب التطبيق تفصيلا من موقف إلى آخر . فاتبع فى تطبيق هذا النظام فى الاتحاد السوفييتى ابتداء من عام ١٩٢٨ نظام التحديد المركزى فى الأجور طبقاً للائحة موحدة . ولكن التطبيق الاشتراكى عدل عن ذلك فأصبحت سياسة الأجور تتسم بما يسمح بارتفاع الأجر فى القطاعات المستهدف تنميتها طبقاً لأولويات الخطة .

ومن سياق كل ما أوردناه يمكن أن نصل إلى بضع نتائج وخطوط محددة نوجزها فيما يلى :

١ ـ فمن ناحية نستطيع القول أنه إذا كانت أولويات الخطة التى نحن بصدد تنفيذها الآن أن تقرر أولوية أكبر لصناعة ما معينة . فاعتقادنا أنه يجب أن يسمح لهذا القطاع بمستويات أعلى نسبياً فى الأجور من باقى القطاعات .

٢ ـ الذى يدعو إلى تأكيد هذه الحاجة هو أن التطبيق الاشتراكى قد تبين منه عدم جدوى تجميد مستويات الأجور لمختلف قطاعات النشاط على الرغم من تفاوت احتياجات التنمية المطلوبة فى هذه القطاعات . وهذا هو الاتجاه الذى ظل مستمراً إلى أن ظهرت دعوة « ليبرمان » أخيراً ، وأصبح الاتجاه أن يحدد كل قطاع نظام أجوره فى حدود إطار عام عريض لا يحدد أكثر من الحد الأدنى والحد الأقصى عادة .

٣ ـ أن سياستنا الاشتراكية للأجور عليها أن تلتزم تماما منطق القوانين الاقتصادية التى ارتبطت بالتطبيق الاشتراكى الناجح .

٤ ـ بناء على ذلك نتصور أنه لابد وأن يعاد النظر فى هيكل الاجور بما يسمح بدرجة أكبر من المرونة فى تحديد تفاوت مستويات الاجور تبعاً لاحتياجات النمو المختلفة وتبعاً لتفاوت الكفاية الإنتاجية . وتفاوت قيمة الإنتاج . ذلك أن اشتراكية الاجور إنما تعنى فى المحل الاول وحدة فى مبدأ تحديد الاجر تبعا للإنتاج ، وتفاوتا إلى أبعد حد فى كل ما تقضى به احتياجات الإنتاج .

الفصل الحادى عشر

الدور الذى تلعبه إدارة وتنظيم الشركات

فى المجتمع الاشتراكى - لتوفير الخدمات للعمال

- العلاقات الصناعية فى ظل نظام الاقتصاد الحر وتشمل :
  ١ - أهمية العلاقات الصناعية .
  ٢ - المعنى المقصود بالعلاقات الصناعية .
  ٣ - سوء علاقات العمل فى نظام الاقتصاد الحر .
  ٤ - تفكك الروابط بين العامل وعمله .
- ظهور النظام الاشتراكى ويشمل :
  ١ - العوامل التى ساعدت على ظهور النظام الاشتراكى .
  ٢ - أهداف النظام الاشتراكى .
  ٣ - التغيير الذى طرأ على علاقات العمل .
- أسلوب العمل فى النظام الاشتراكى ومشكلات تطبيقه ويشمل :
  ١ - استخدام الأسلوب المناسب .
  ٢ - مشكلات تطبيق النظام الاشتراكى .
- إدارة العلاقات الصناعية وتشمل :
  ١ - وظيفة إدارة الأفراد . ٢ - سياسات العمل .
- التعاون بين الإدارة والعمال ويشمل :
  ١ - وحدة هدف الإدارة والعمال .
  ٢ - زيادة أهمية العمال والمشاركة فى تحمل المسئولية .
  ٣ - التزام طرفى الإنتاج الصالح العام . ٤ - اندماج العمال فى الصناعة .
  ٥ - التعاون بين الإدارة والنقابة .

— تنظيم علاقات العمل ويشمل :

١ — الحماية التى كفلها المشروع للعمال .

٢ — حدود التشريع ومخاطره .   ٣ — عقود العمل المشتركة .

— تيسير وسائل الاتصال وتشمل :

١ — أهمية الاتصال فى المشروعات المختلفة .

٢ — وسائل الاتصال .   ٣ — اللجان الاستشارية المشتركة .

٤ — رفع الروح المعنوية :

— رجل العلاقات الصناعية ويشمل :

١ — الصفات الشخصية لرجل العلاقات الصناعية .

٢ — الصفات التأهيلية والخبرات العملية لرجل العلاقات الصناعية .

أولا : العلاقات الصناعية فى ظل نظام الاقتصاد الحر

١ — أهمية العلاقات الصناعية :

استحوذت الوظيفة الاقتصادية للمشروعات المختلفة فى الماضى على اهتمام رجال الأعمال لدرجة أنستهم الوظيفة الاجتماعية . فمشاكل الإنتاج المادية وتطبيق الوسائل والتحسينات العلمية فى الصناعة ، ووسائل الرقابة بأنواعها ، ومشاكل التمويل والتسويق قد استنفذت كل وقت وجهد الإداريين والفنيين ، أما المشاكل الاجتماعية والوسائل التى تستهدف التعاون بين أفراد المنشأة وجماعاتها فلم تلق عناية ما إلا منذ وقت قريب .

ولا يمكن أن ينجح أى مشروع فى وظيفته الإنتاجية إلا إذا نجح أولا كوحدة اجتماعية أو كنظام اجتماعى ولذلك لن يرجى للصناعة تقدم ولن يكون هناك أمل فى رفع كفايتها الإنتاجية ما دامت الإدارة لا تعرف الكثير عن الإنسان فالإدارة الصناعية ليست مجرد دراسة ناحية فنية أو تنظيم عملية إنتاجية ، ولكنها أكبر وأعمق من ذلك إنها تتعلق بكيفيـــة تنظيم القوة البشرية وتهيئتها للعمل ، ومن ثم كان واجب الإدارة الأول الاهتمام بالعلاقات الصناعية والإنسانية وإعارتها العناية اللازمة .

٢ — المعنى المقصود بالعلاقات الصناعية :

العلاقات الصناعية أو علاقات العمل هى العلاقات التى تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام ، وهى تشمل تبعاً لذلك العلاقات بين العمال أو الموظفين وبعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم ، كذا علاقاتهم بالمنشأة التى تستخدمهم ، كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين الإدارة ونقابات العمال وبين أصحاب العمل ومنظمات العمال والحكومة .

وعلاقات العمل هى علاقات إنسانية متطورة إلا أنها من صميم حياة الملايين من البشر ، الذين يعملون ليعيشوا ، كما أنها تخضع لنفسيتنا المتحركة بطبيعتها ،

وتتأثر بالبيئات المادية وما يطرأ عليها من تعديلات وتطورات متعاقبة ، لأنها دائمة التفاعل مع هذه النفسية وتلك البيئات والأوضاع التي تؤثر فيها وتتأثر بها.

٣ — سوء علاقات العمل فى ظل نظام الاقتصاد الحر :

وفى نظام الاقتصاد الحر اعتقد أصحاب العمل أن الآلات هى كل شىء فكانوا ينظرون إلى العامل ومركزه ضعيف أمام قوة الآلات نظرتهم إلى مجرد سلعة تباع وتشترى فى السوق ويخضع ثمنها لقانون العرض والطلب عليها وكانت أحوال العمل وشروطه سيئة للغاية فقد عمد أصحاب العمل إلى تشغيل العمال يومياً أطول وقت مستطاع مع منحهم أبخس الأجور . فأدى ذلك إلى تعرض العمال للإرهاق والإجهاد دون أن يتوفر أى نوع من أنواع الرعاية ، الأمر الذى كان له أسوأ الأثر على صحتهم .

كذلك كان أصحاب العمل يتمتعون بسلطة واسعة دون أى تدخل من المشرع لحماية العامل . فكانوا يعمدون إلى فصل أى عامل لأتفه الأسباب مما تسبب فى عدم استقرار العمال .

كما أن العامل نفسه كان يعمد إلى الانتقال من منشأة إلى أخرى إذا وجد أجراً أعلى أو شروطاً أسخى فى المنشأة الجديدة . وقد أدت هذه الأحوال إلى استحكام العداء بين أصحاب العمل والعمال فبينما كان أصحاب العمل يعمدون إلى الاستغلال إلى أقصى حد ، كان العمال من جهتهم يعمدون إلى التراخى فى العمل وكثرة التغيب وتقليل الإنتاج إلخ . ولذلك كان من المتعذر تحقيق أى تعاون بين الإدارة والعمال .

وكان أصحاب العمل يهدفون إلى تحقيق أقصى قدر من الربح بأقل تكاليف ممكنة ولذلك كانو يقاومون بشدة مطالب العمال لتحسين شروط وأحوال عملهم . ومن ثم كثرت منازعات العمل وتعددت حوادث التوقف والاضراب .

٤ — تفكك الروابط بين العامل وعمله :

ولا يكفى الربح الذى كان الغرض الوحيد للمشروعات لاستقرار الحياة وإشباع حاجات الناس دون أن يثير أى ولاء على الإطلاق لهذه المشروعات

التي قامت على الغايات الاقتصادية وحدها وحددت لولاء أعضائها ثمنا نقديا . ولكنها لم تغرس فى نفوسهم إيمانا يعيشون عليه أو عقيدة يموتون من جلها .

لذلك تحطم الشعور بالرابطة بين العامل وعمله . كما تحطمت كذلك العلاقة بين المالك وما يملك : فالملايين من حملة الأسهم يساهمون فى امتلاك المشروعات دون أن يعرفوا كنهها أو يتحملون مسئولية مباشرة عنها أو حتى أى التزام أدبى ، وهم يبيعون أسهمهم ويشترون غيرها فى شركة أخرى لأتفه الأسباب . كما أن العامل الذى يشعر بالملل من العمل فى المشروع الذى يعمل به يتركه ويسعى وراء غيره . وهكذا أصبحنا أمام سيولة مزدوجة هى سيولة العمل والملكية . وأمام صورة مزدوجة من انعدام المسئولية . ويسيطر فى كل من الحالتين الدافع النقدى وحده . وهكذا يقف العمال والمالكون على حد سواء موقفاً واحداً بمعنى أنهم كانوا يعيشون على مشروع لا يشعرون من ناحيته بأى اهتمام أو التزام أدبى ويقتصر أمرهم على الحصول على الكسب النقدى . وبذلك انقطع الارتباط المعنوى بين كل من المالك والعامل وبين مصدر عيش كل منهما .

وقد ترتبت على ذلك وجود فراغ بين العمل والفرد الذى يؤديه ـ ويقول « فرانك تاننباوم » إن هذا « أمر لا يمكن احتماله . ولا يمكن ملؤه عن طريق رفع الأجور . أو خفض ساعات العمل . أو تحسين أحوال العمل . فالإنسان يجب أن ينتمى إلى شىء حقيقى هادف . ونافع وخلاق . ويجب أن ينتمى إلى العمل الذى يزاوله والصناعة التى يعمل فيها . أو يجب أن ينتمى هذان إليه . إذ ليس من سبيل للفصل بين الطرفين بصورة دائمة . ومما يقوض الأساس السيكولوجى والمعنوى الذى يقوم عليه المجتمع الصناعى. إن معظم أهل الحضر من العاملين والمالكين لا ينتمون إلى شىء حقيقى . شىء أكبر من مصالحهم النقدية . وتتمثل المشكلة الكبرى التى تواجه الأفراد فى النجاة من هذه المأساة العميقة التى ينطوى عليها المجتمع الصناعى . ولا تبرر المبادىء السلبية استمرار مجتمع لا يرتبط فيه المالك والعامل ارتباطا معنويا بمصدر الدخل الذى يحصل عليه كل منهما . ولا يستطيع أى نظام البقاء طويلا فى فراغ معنوى » .

ثانيا : ظهور النظام الاشتراكى

١ - العوامل التى ساعدت على ظهور النظام الاشتراكى :

يقول « جون إيتون » أن « الاستغلال الاقتصادى كان ضرورة لا يمكن التخلص منها عندما كان التقدم الإنسانى ضرورياً داخل مجتمع قائم على الطبقات فى الماضى نظراً لعدم كفاية وقدرة الإنتاج على تحقيق التحرر من الفقر المادى إلا لأقلية صغيرة جداً . ثم لم تعد هذه الحاجة قائمة عندما تطورت قوى الإنتاج واستطاع الإنسان أن يصنع الآلة التى تقوم بإنتاج كمية هائلة تزيد كثيراً عما يستطيع العبيد أو الخـــدم أو الطبقة البروليتارية أو تقدم للمستغلين والسادة السابقين » .

وقد ترتب على انتشار التعليم وتقدم الثقافة العامة بين الأفراد أن أصبح العمال أقل احتمالا لبؤسهم وأشد إحساساً بالغبن الواقع عليهم ، فازداد التضامن بينهم وظهرت حركات العمال التى ترمى إلى المطالبة بحمايتهم ورفع مستواهم . كما ساعدت كتابات الفلاسفة والاقتصاديين على ظهور المذاهب الاشتراكية .

٢ - أهداف النظام الاشتراكى :

وقد أخذت معظم الدول منذ أوائل القرن الحالى ، كما أخذ ج . ع . م . حديثاً بالنظام الاشتراكى ، ويهدف إلى أن ينقل إلى يد المجتمع بدلا من الأفراد ملكية وإدارة المشروعات الإنتاجية لتحقيق توزيع أكثر عدالة لايراد قومى متزايد دون قتل للدوافع الاقتصادية الفردية أو لحرية العمل والاستهلاك كما يهدف إلى تحقيق مجتمع ديمقراطى تتوفر فيه الضمانات الكافية لجميع الأفراد على السواء لإنماء مواهبهم وتسخيرها لخدمة المجتمع على قاعدة التعاون .

ووسيلة تحقيق هذه الأهداف من الناحية الاقتصادية تتجلى فى توجيه الحياة الاقتصادية والعمل على استغلال موارد الجماعة من طبيعية وبشرية وفق خطط

قد أعدت بعناية طبقا لأحدث الأساليب العلمية والفنية ، منعا للاسراف والارتجال والتخلف فى تنفيذ المشروعات الإنشائية . وحتى يكون الهدف من السياسة الاقتصادية تحقيق الصالح العام . أما وسيلة تحقيقها من الناحية الاجتماعية فعن طريق ضمان حد أدنى لائق للأفراد من حيث العمل والمسكن والصحة والتعليم ، وتأمينهم ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .

وفى ظل النظام الاشتراكى تمتلك الدولة معظم المشروعات وتنفصل الإدارة عن ملكية هذه المشروعات حيث يتولاها المديرون الفنيون نيابة عن المجتمع مع اشتراك العاملين فى الإدارة لتحقيق الحكم الذاتى للمشروع .

ويتفوق النظام الاشتراكى على النظام الرأسمالى فى نواح كثيرة ، وفى ذلك يقول « جون إيتون » « ومن بين الحقائق التى تبرز تفوق الاشتراكية كنظام إجتماعى هى مرونته النادرة على تلافى الأخطاء والأهداف التى ينشدها من أجل التقدم الثقافى والاقتصادى وخلق قوى جديدة داخل المجتمع الاشتراكى نفسه تستطيع أن تحارب سوء الاستغلال . ولاشك أن مثل هذا التفكير فى التطور الاجتماعى داخل المجتمع الاشتراكى واكتشاف أنماط جديدة من التعاون الإنسانى من أجل رفض أى نوع من الرواسب الموروثة عن الرأسمالية ، كل ذلك يحتاج إلى وقت وتمهيد ، وأن قدرة النظام الاقتصادى فى الاشتراكية لا تكمن فى العمل السريع وإنما فى قدرته على فتح الطريق أمام التطور الخلاق الذى سوف يطور المجتمع إلى نظام أصلح من الرأسمالية إذا منح الفرصة والنمو الكافى » .

وإذا كانت عملية البناء الاشتراكى فى مراحلها الأولى تقتضى بألا يحس الشعب العامل بعائد (مادى) سريع ، بل وربما كانت تقتضى التقشف إلا أن طابعها الإنسانى لابد وأن ينعكس منذ اللحظة الأولى .

٣ — التغيير الذى طرأ على علاقات العمل :

ولا يجب أن نغفل الصعوبات التى تكتنف التطور التاريخى عندما يضطر أى نظام اجتماعى إلى التخلى عن مكانه إلى آخر ، فالعوامل التى تؤثر على هذا

التطور كثيرة ومتشعبة ، وتتطور علاقات العمل كغيرها من النظم الاجتماعية بتطور الأحوال الاقتصادية والثقافية والسياسية المحيطة بها، فهى تتأثر وتؤثر فيها فى نفس الوقت .

لذلك فإن العلاقات الصناعية فى النظام الاشتراكى تختلف عنها فى نظام الاقتصاد الحر . ويقول « وليم روبسون » أن الانتقال من الملكية الخاصة إلى العامة أحدث تغييراً عميقاً فى العلاقات الصناعية لأسباب كثيرة نجملها فيما يلى : —

(ا) تعتبر العلاقات الصناعية ناحية هامة من نواحى المسئولية العامة للصناعات المؤممة ، ولم يكن لهذا العامل أهمية كبيرة من قبل .

(ب) يؤدى النزاع العمالى الذى قد يحدث فى الصناعة الاحتكارية إلى نتائج أكثر خطورة من أى نزاع آخر .

(حـ) لعبت نقابات العمال دوراً كبيراً فى تحقيق النظام الاشتراكى ،ولذلك فإن النقابات وأعضاءها تنتظر من الصناعات المؤممة معاملة أفضل من تلك المعاملة التى كانت تلقاها فى ظل المنشآت الخاصة .

(د) تعتمد كفاءة المنشأة العامة فى نهاية الأمر بدرجة كبيرة على مدى قدرة الصناعات المؤممة على إقناع موظفيها وعمالها بالعمل بصورة أفضل مما كانوا يعملون فى ظل الظروف الرأسمالية .

هذا ولم تعد مصالح المستهلك فى صناعة مؤممة تتعارض مع صالح حملة الأسهم أو المالك ، ولكن كثيراً ما تتعارض هذه المصالح مع مصالح الموظفين والعمال ، ولهذا السبب ، وربما لأسباب أخرى ، فإن التنظيم الصحيح للعلاقات العمالية يعتبر أهم وأصعب مشكلة فى ميدان التأميم بأكمله .

وإذا كان للعلاقات الصناعية فى المنشآت الخاصة أهميتها ، فإن هذه الأهمية تزداد فى الشركات المؤممة التى يجب أن تعطى المثل ، بوصفها صاحبة عمل نموذجى يجب أن تكون مركزاً تنبعث منه التصرفات الناجحة فى مجال العلاقات العمالية ، وتمتد تدريجياً إلى جميع نواحى الميدان الاقتصادى بأسره .

ثالثا : اسلوب العمل فى النظام الاشتراكى
ومشكلات تطبيقه

١ - استخدام الأسلوب المناسب :

تقوم العلاقات التى تسود المجتمع الرأسمالى على الفوارق الطبقية وعلى المنفعة والتنافس المادى والسعى لتحقيق الربح الذى يعتبر حجر الزاوية فى فلسفة الفردية الرأسمالية ، بينما تنشأ فى ظل الاشتراكية علاقات جديدة اقتصادية واجتماعية .

وقد أخذنا الكثير من النظم الاشتراكية من البلاد الاشتراكية التى تمارس هذا النظام بطرق مختلفة ، ولهذه النظم قيمتها بصفة عامة . ولكن قيمتها التى يمكن الاستفادة منها لأوضاع دولة مالا يتيسر معرفتها إلا بعد إجراء اختبارات مختلفة . ولذلك تتم الإختبارات تحت ظروف معينة لتتجنب وقوع انحراف أو انهيار مفاجىء مثلما يحدث فى المعامل الكيماوية للاختبار . وقد أظهر التاريخ أن هناك ظروفا مختلفة فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى كانت قائمة قبل تطبيق نظام الاقتصاد الاشتراكى الذى قام فى بعض البلاد الاشتراكية. لذلك لا يمكن أخذ هذه النظم الاشتراكية وتطبيقها فى ج . ع . م . دون تغييرها وإدخال التعديلات اللازمة عليها واستخدام الأساليب المناسبة حسب ما تمليه ظروفنا الإجتماعية والاقتصادية والسياسية والتاريخية ، ونرى أن الأسلوب المناسب لظروفنا يجب أن يمتاز بالخواص الآتية :

(ا) يقاوم النظام الاشتراكى اتجاه الفردية الاستبدادية التى تضع الفرد فوق كل شىء . ويدعو إلى تعاون الأفراد مع بعضهم البعض . كما يدعو إلى التكافل الاجتماعى إلى حد اعتبار المجتمع جزء لا يتجزأ ويشد بعضه بعضاً . ويؤمن النظام الاشتراكى بأن المجتمع نسيج يتكون من عدة قيم خلقية تربط الناس بعضها ببعض وتجعل كل منهم يشعر بمسئولية أكبر من صالحه الخاص . وبأن المثل الأعلى للإخاء ليس فى منح كل فرد استحقاقه فحسب بل إنه يعنى مد يد العون للغير . وقد استطاع النظام الإشتراكى أن يمنح الفرد كثيراً من

الحقوق، ولذلك أصبح يقابلها التزامات لاتقتصر على قيام الفرد بعمله، بل تتسع مسئوليته إلى أكثر من ذلك، وتشمل العلاقة التى تربطه ببقية الأفراد بحيث يكون ناتج هذه العلاقة فائدة تعم المجتمع أكثر مما تعود عليه شخصيا .

(ب) النهوض بالعمل كوسيلة لخدمة المجتمع :

يستلزم نجاح النظام الاشتراكى توفر وإعداد الجو الاجتماعى المناسب لتكوين « الوعى الاشتراكى » وتشجيع المواطنين على تغليب الصالح العام على الصالح الخاص . وعلى التصرف تصرفات مثالية من وحى وطنيتهم واشتراكيتهم وأخلاقهم جميعا . وحث الأفراد على بلوغ مستوى خلق سام والاعتراف بقدر كل عمل نافع وتمجيد العاملين لعملهم باعتباره وسيلة لخدمة المجتمع . وليس صحيحا على الإطلاق أن الحافز الشخصى على الكسب هو أكبر الحوافز الدافعة على العمل وإن كان له أهميته الفعالة . ولكن يجب ألا يغيب عن البال أن المثل العليا ، وإبرازها والعمل إليها . كفيل برفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق التقدم .

(ج) الديمقراطية فى العمل :

تقوم علاقات العمل فى الأسلوب الرأسمالى للإدارة على أساس تبعية قوى العمل لرأس المال : أما الأسلوب الإشتراكى للإدارة فهو على العكس من ذلك تماما . فهو ينشىء علاقات جديدة تماما تقوم على المساواة والجماعية وإعطاء الفرصة كاملة لكل صاحب رأى أن يدلى برأيه بل وتدريب من لا رأى له على أن يكون له رأى . لأن الاشتراكية لا يمكن أن ترتكز إلى قيم رأسمالية . وهو أمر طبيعى تفرضه ملكية الشعب للمشروع وإدارته لصالحه . فكل العاملين فى المشروع يشتركون فى ملكيته . فلابد وأن يكون لكل منهم الحق فى التعبير عن رأيه لا يفرق بينهم سوى قدر ما يبذل كل منهم من جهد وما يؤديه من خدمات لدفع المشروع إلى الأمام .

من هنا يصبح مجال العمل فى المجتمع الاشتراكى ، وبغض النظر عن نوع هذا العمل ، مجالا لممارسة الديمقراطية أيضاً ، ومجالا للارتفاع بمستوى العاملين فنيا وثقافيا واجتماعيا .

٣ — مشكلات تطبيق النظام الاشتراكى :

والنظام الاشتراكى مشكلات خاصة به نجملها فيما يلى :

(أ) تعدد القوانين والقرارات :

ترتب على الأخذ بالنظام الاشتراكى الإسراع فى إصدار عدد كبير من القوانين والقرارات ، ولذلك جاءت بعض نصوص هذه التشريعات غير محكمة الصياغة ، كما اختلف القائمون على إدارة المنشآت فى فهم مدلولها ، وكذا تعارضت أحكام المحاكم فى تفسيرها . كذلك لوحظ عند تطبيق كثير من أحكام تشريع العمل أنها مطبوعة بطابع الصلابة إلى حد أن من بينها ما يتعذر فى بعض الأحيان تطبيقه على وجه عام أو ما يصعب فى بعض الأحيان الأخرى فهمه . ومما يعاون على استقرار سياسات العمل القصد فى إصدار التشريعات الجديدة فى العمل والتأمينات الاجتماعية اللهم إلا فيما تسفر التجربة عن ضرورة إيضاحه أو تفسيره ويجب أن تسبق أى تشريع عمالى فى المستقبل دراسة عميقة عن ظروف العمل وشروطه من النواحى التى يتناولها التشريع المراد إصداره خاصة وأن المجلس الاستشارى للعمل أنشىء لإبداء الرأى فى كل تشريع خاص بالعمل والعمال قبل إصداره .

(ب) المركزية :

ترتب على الأخذ بالنظام الاشتراكى الأخذ بحركة التركز فى الصناعة وإدماج المنشآت الصغيرة فى بعضها البعض لتتخذ شكل منشآت كبيرة .

ومن أهم العيوب الاقتصادية للحجم الكبير هى صعوبة جمع العناصر والقيم الإنسانية فى فريق متناسق ذو كفاية إنتاجية عالية ، فكلما زاد حجم المنشأة كلما زاد عدد الإدارات والمستويات الإدارية فيها وبعدت الشقة بين واضعى السياسة وهؤلاء الذين تقع على كاهلهم مسئولية تنفيذ القرارات. ومن شأن ذلك تعقيد العمل وتطوير الإجراءات ، ويترتب على ذلك كثرة اللوائح والتعليمات وجمودها ومبالغتها فى رسم الخطة ووصف الإجراءات، فلا تفسح المجال للتصرف الشخصى والابتكار .

ولذلك يجب العمل على توفير اللامركزية فى المشروعات بتقسيم المشروع الكبير إلى مجموعات ووحدات متشابهة تشتمل على أوجه من الاكتفاء الذاتى فى الناحيتين الاقتصادية والإدارية وتزويد القائمين بالعمل بها بسلطات تمكنهم من حسم المسائل المختلفة داخل دائرة العمل بصورة باتة وسريعة بما يؤدى إلى حسن سير العمل ، وارتفاع الروح المعنوية والكفاية الإنتاجية ، وخلق وتنمية مصدر هام للعناصر الإدارية التى يمكن ترقيتها إلى مستويات إدارية عليا . ولاشك أن تقدم فنون الرقابة بالتحسينات التى أدخلت على الطرق الإحصائية والمراقبة الحسابية وغيرها من وسائل الرقابة أصبحت تمكن من التوسع فى تطبيق نظام اللامركزية.

(ح) البيروقراطية والروتين :

كان من شأن كبر حجم المشروعات زيادة عـــدد الموظفين والأدوات والإجراءات التى يستخدمها التنظيم فى القيام بعمله والوصول إلى هدفه ، وتعقد مشكلات التنسيق والرقابة .

ويترتب على ذلك زيادة سلطات الموظفين وتمسكهم بالروتين فى دولاب العمل والتضحية بالمرونة واعتبار الشكل أهم من الموضوع والتأخر المستمر فى اتخاذ القرارات لتجنب الأخطاء ومسئولية التقصير ، ويؤدى هذا الوضع منطقيا إلى غياب وفقدان جو ومتطلبات العلاقة الشخصية فى التعامل مع الجمهور حيث تحل محلها قواعد وأساليب تنظم هذا التعامل .

وهـذه القواعد والأساليب توضع وتحدد على الأوراق وفى السجلات وتصدرها الإدارات العليا ويتدرج نزولها على طول السلم الهرمى الوظيفى حتى تصل إلى فئة ومستويات الموظفين الذين يتولون التنفيذ وعلى صلة مباشرة مع الجمهور . وعلى هذا الوضع تكون هذه المستويات الوظيفية أمام أنماط محـددة لتعقيد المعاملات والعلاقات وليست لديها سلطات أو إمكانيات تغيير هذه القواعد والاساليب . فينتج عن ذلك فقدان روح الصلة الشخصية المباشرة والقدرة على التكيف لمواجهة كل حالة بمفردها أو بوضعها الخاص ، وينعدم بالتالى الحافز الإيجابى على التصرف كما يقضى على الشخصية ويميت روح المسئولية الفردية والشعور بالواجب .

ولعلاج هذه الحالة يجب العمل على اتباع المبادىء السليمة لإدارة الأعمال وتبسيط اللوائح والتعليمات وتحديد الخطوات التى يستلزمها إنجاز العمل وتوزيع العمل على العاملين توزيعا متوازيا يتناسب مع كفاءة كل منهم مع تحاشى التضارب فى السلطة ، ودراسة أفضل الوسائل التى يمكن بها تأدية العمليات فى أقصر وقت وبأقل جهد وتكلفة .

وعلى ضوء ماتقدم يهمنا أن نوضح فيما بعد بعض التوصيات بشأن النهوض بعلاقات العمل فى ج . ع . م وسنتناول فيها العناصر الهامة التى تتصل بهذا الموضوع وهى إدارة العلاقات الصناعية ، والتعاون بين الإدارة والعمال ، وتنظيم علاقات العمل ، وتيسير وسائل الاتصال .

رابعا : إدارة العلاقات الصناعية

١ ـ وظيفة ادارة الأفراد :

لا يغيب عن البال ما لإدارة الأفراد من أثر فى العلاقات الصناعية وخاصة إذا كانت تلتمس المناهج العلمية ويقوم عليها فنيون مدربون . وأية خطة لتنظيم إدارة الأفراد فى شركة من الشركات يجب أن تبنى على أساس مطابقتها للاحتياجات والمشاكل الحقيقية للشركة المعينة . وهذه الاحتياجات الحقيقية تحدد على أساس من دراسة لموقف القوى العاملة والعلاقات الصناعية فى الشركة . والمشاكل الفعلية التى تواجهها الإدارة ثم يقترح لها أنسب الحلول على أساس ظروف وإمكانيات الشركة .

ويجب بصفة عامة تحديد وظائف إدارة الأفراد وصلتها بباقى الإدارات فى التنظيم الإدارى للنشأة حتى يمكنها أن تصل إلى مستوى مرضى من الكفاية فى تأدية مهمتها ويجب أن لا يقتصر مفهوم إدارة الأفراد . كاختصاص استشارى على الناحية الإجرائية مثل روتين التعيين والاستخدام . دون الناحية الأساسية حيث تكون هذه الإدارة هى أداة الإدارة العليا فى تخطيط تكوين القوة العاملة واستخدامها استخداماً مثالياً فى تحقيق أهداف الشركة . والتنبؤ بمشاكل الأفراد قبل أن تنشأ . وبذل الجهد الإيجابى لتجنبها أو منع وقوعها . بدلا من انتظار ظهورها أو انفجارها . ثم معاونة الإدارة على حلها على أساس الطوارىء . ولذلك يجب أن يكون مدير إدارة الافراد عضواً فى فريق الإدارة العليا . يقع على نفس المستوى الإدارى للمديرين الوظيفيين الاساسيين.

٢ ـ سياسات العمل :

ينبغى العمل على نشر الاسس العلمية التى يمكن أن تسير عليها هذه الإدارات فى تنظيمها للعلاقات الصناعية من حسن اختيار العمال اللائقين للاعمال التى يصلحون لها ووضعهم فى الدرجات المناسبة وتدريبهم وتتبع تقدمهم .

ووضع السياسة العلمية والمدروسة لادارة العلاقات الصناعية تكون بمثابة هدف تسعى الادارة إلى تحقيقه ، صحيح أن لدى جميع المنشآت لوائح داخلية لتنظيم العمل إلا أن هناك فارقا كبيراً بين سياسة المستخدمين وهذه اللوائح ، إذ أن لائحة تنظيم العمل عبارة عن القواعد التى تنظم شروط العمل ،وهذه تمثل جزء من وظيفة إدارة الأفراد، غير أن دورها أهم من ذلك بكثير لأنه يمثل رسم السياسات التى تكفل نجاح هذه القواعد ومعرفة أسباب عدم رضاء العاملين عنها حتى يمكن تفادى القلق الذى قد يسود المنشأة . ليتحقق التعاون بين العمال والادارة .

ومن بين الاهداف الاساسية لسياسات العمل :

١ ـ إلحاق العمال بأصلح الاعمال الملائمة لقدرتهم .

٢ ـ أداء الأجر مقابل الخدمات التى تقدم .

٣ ـ مساعدة العامل المجد على الترقى فى خدمة الشركة .

٤ ـ منح كل عامل الحق فى أن يناقش أية مسألة تتصل برعايته أو بمصالح الشركة.

٥ ـ تشجيع النشاط الاجتماعى والرياضى والترويحى .

ومن أهم ما يجب العناية به للنهوض بالقوى العاملة نشر الثقافة العمالية والتدريب وتحسين أحوال العمل والعناية بالكفاية الانتاجية وتنظيم الاجور وستتحدث عن كل منها فيما يلى باختصار على أن نستفيض فى هذه النواحى فيما بعد:

(ا) نشر الثقافة العمالية :

يشكل العمال أغلبية المجتمع وهم أجدر الناس بالتزود بالثقافة العمالية . ومن ثم . فإن انتشار الثقافة بينهم يعتبر فى الوقت ذاته انتشاراً للثقافة بين غالبية أفراد المجتمع . والعمال بحكم نشأتهم والظروف التى تكتنفهم ينخرطون فى سلك العمل فى معظم الاحيان قبل أن تتهيأ لهم فرصة استكمال تعليمهم ، ومن هنا تبدو بجلاء أهمية الثقافة العمالية . والثقافة العمالية هى كل ضرب من ضروب التعليم . يتيح للعامل فرصة مستواه الثقافى العام ومستواه المهنى فى الوقت ذاته .كما تهدف الثقافة العمالية لأن يصبح العامل مواطناً صالحاً وعضواً فى منظمته ومجتمعه وفى المساهمة فى رفع مستوى التحصيل الثقافى العام لهذه الفئة من المجتمع وخاصة فيما يتعلق بحقوقها وواجباتها .

لذلك يجب العمل على نشر الثقافة الاجتماعية والاقتصادية فى أوساط العمال بمختلف وسائل النشر والتثقيف ، والعمل على أن تكون برامج الثقافة العمالية ملائمة لشتى طبقات العمال ودرجات نضجهم الثقافى وتكوين جهاز المثقفين العماليين فى شتى الميادين الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وذلك حتى يمكن النهوض بالوعى النقابى ونشر الوعى الصناعى .

وقد أصدرت هيئة العمل الدولية دراسات قيمة بشأن الثقافة العمالية يمكن الاستفادة منها ، كما أصدر مؤتمر الدول الأمريكية الذى نظمته هيئة العمل الدولية فى إبريل ١٩٦١ توصيات هامة فى شأن هذا الموضوع يمكن الأخذ به ، ارتفاعا بمستوى الخدمات للعمال .

(ب) نشر التدريب :

يهدف التدريب مساعدة كل عامل فى القيام بالمهام المطلوبة منه وترغيبه فى العمل الذى يؤديه ليزداد إنتاجا فيه وابتكاراً . ويعتبر التدريب من العوامل المهمة التى تستند إليها الإدارة فى حل كثير من المشاكل التى تواجهها .

والتدريب من العمليات المستمرة التى لا يقتصر أمرها على العمال الجدد الذين يجب إعدادهم للقيام بأعمال معينة . بل يتجاوزها إلى العمال القدماء الذين يحتاجون إلى التدريب لإعداد أنفسهم لشغل المراكز ذات المسئولية ولمواجهة التغييرات التكنولوجية .

ويجب أن تضع كل منشأة سياسة خاصة بالتدريب تتفق مع طبيعتها . وتتناول هذه السياسة تحديد مسئولية التدريب التى تتحملها الادارة . وتوفير كافة التسهيلات لإتمام تدريب العمال الجدد والحاليين من عمال وموظفين ورؤساء وتحديد الصلات بين المنشأة وبين معاهد الدراسة والتدريب المختلفة .

كما نرى الاخذ بالتوصيات التى أصدرها مؤتمر العمل الدولى بشأن التدريب المهنى فى الدورة الثالثة والثلاثين التى عقدت سنة ١٩٥٠ وتتلخص فى العمل على إجراء اختيار مهنى لتحديد المهنة التى يصلح لها العامل . وذلك عن طريق الوقوف على قدرته البدنية والفكرية وتجاربه وميوله . ووضع برنامج للتدريب

لكل مهنة على أساس تحليل العمليات الصناعية والمعارف والقدرات المهنية ، كما يجب تحديد مدة التدريب وتنظيم وسائل الرقابة على العمال الذين يجرى تدريبهم .

(حـ) الكفاية الإنتاجية :

ويجب العناية بزيادة إنتاجية العمال بالعمل على إنجاز أعمال المنشأة المختلفة بأعلى درجة ممكنة من الدقة والسرعة والإتقان المناسب مع تحقيق أكبر قدر ممكن من الوفورات الاقتصادية فى حدود الإمكانيات العملية للمنشأة .

ولما كانت العناصر المستخدمة فى الإنتاج لاتتحرك إلا بواسطة عنصر العمل، فمن الواجب أن تتجه جهود الإداره إلى تحقيق الكفاية فى أفراد القوة العاملة كعامل رئيسى لتحقيق الكفاية الكلية المنشودة وهى الحصول على أكبر قدر ممكن من الوفورات الاقتصادية .

وتتمثل أهمية الكفاية الإنتاجية فى أنها فى الواقع الدواء الوحيد الناجح للكثير من مشكلاتنا الاقتصادية والاجتماعية ، وللكثير من المشكلات التى تواجه إدارة الأعمال بصفة عامة وإدارة الأفراد بصفة خاصة ، وتؤدى زيادة الكفاية الانتاجية إلى خفض التكاليف وزيادة أجور العمال ، وكذا أرباح المنشأة كما تمكن بالتالى من خفض الأسعار وانتعاش الاقتصاد القومى .

وقد جاء بالميثاق بصدد الانتاج أن « معركة الانتاج هى التحدى الحقيقى الذى سوف يثبت فيه الانسان العربى مكانه الذى يستحقه تحت الشمس » .

على أن الكفاية الانتاجية فى كثير من المنشآت لازالت منخفضة ، ويرجع ذلك إلى عدم الكفاية الآلية لكثير من المصانع وعدم كفاية الجهاز الادارى نفسه وانخفاض المستوى الفنى للعمال بسبب انخفاض المستوى الصحى والثقافى والإعداد المهنى لدى الغالبية العظمى من العمال .

ولتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية يجب العمل على تحسين طرق العمل وتقسيمه على أساس مختلف العناصر التى تقوم عليها وما يتطلبه من قدرات ، وترتيب عمليات الانتاج على أساس سليم ودراسة أسباب الفاقد والتقليل منها بقدر الإمكان وتبسيط المنتجات بما يؤدى إلى إنقاص تكاليف الوحدة

المنتجة وتشويق العمال نحو العمل بإثارة الحوافز المختلفة فى نفوسهم . والعمل على منع التعب والسأم بإزالة مسبباتها الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية ومحاربة دوران العمل .

(د) الأجور .

تعتبر الأجور من أهم المواضيع التى تعنى بها العلاقات الصناعية ، فالأجر هو المورد الوحيد للرزق تقريبا لدى العمال ، كما أن للاجر أهمية اجتماعية ، إذ أن درجة رضاء الفرد عن عمله والمكان الذى يتبوأه فى المجتمع الذى يعيش فيه يعتمدان لدرجة كبيرة على مقدار الأجر الذى يحصل عليه . وكذلك يعتبر الأجر من ناحية أخرى من أهم عناصر التكلفة بالنسبة لادارة المنشأة .

ومن أول واجبات الادارة معرفتها بمختلف أنواع الأعمال التى تؤدى بالمنشأة والشروط والصفات الواجب توافرها فيمن يؤدى أى عمل منها .وذلك بتحليل كل وظيفة بالمنشأة إلى أبسط عناصرها الجزئية ، ودراسة كل مفردة منها دراسة كاملة للكشف عن مختلف الحقائق المتعلقة بالوظيفة .

ويعتبر تحليل الوظائف خطوة رئيسية تعين المنشآت المختلفة على تنظيم البرامج العملية لإدارة الأفراد كالاختيار والتعيين والترقية والنقل والتدريب والمران وتقييم الأعمال ووضع سياسة تقدير الأجور وما شاكل ذلك . ومن الواجب مراجعة هذا التحليل من وقت لآخر حتى يكون متمشياً مع آخر التطورات .

ويجب العناية بتقييم الوظائف على أســـاس علمى . إذ لهذه الوسيلة أهمية قصوى فى الحياة العملية سواء من ناحية الإنتاج أو رفع مستوى الكفاية بين العمال أو من ناحية الصحة النفسية للعمال وتقبلهم للعمل وإقبالهم عليه .

كذلك يجب وضع نظام للحوافز التشجيعية لتكون باعثا للعامل على زيادة جهوده وتحسين إنتاجه. ويساعد نظام الأجر بالانتاج على زيادة الانتاج وتخفيض تكاليف الوحدة والتمييز بين العمال وفقا لقدرتهم ونشاطهم ويمكن العمال من أن يتبينوا العلاقة المباشرة بين الجهد الذى يبذلونه وبين ما يكسبونه من العمل .

وفيما يتعلق بنظام اشتراك العمال فى الارباح فإنه يتمشى مع العدالة والمنطق.

إذ أن العمال الذين ساهموا فى الانتاج يجب أن يحصلوا على نصيب من أرباح المنشأة . على أنه لوحظ فى كثير من الحالات أن طريقة الاشتراك فى الأرباح لم تؤد إلى زيادة الانتاج لعلم العامل بأن المجد يتساوى مع الكسول فى حصة الارباح . كما أن الانتاج فى كثير من المنشآت لا يتوقف على جهود العمال وحدهم بل يتوقف أيضا على ظروف أخرى كحداثة الآلات وثمن المواد الأولية ومهارة الادارة الخ .

ولذلك يجب أن تفهم عملية توزيع الأرباح بطريقة أعمق عما هى مفهومة الآن . فالمفهوم أن العملية مجرد منحة تصرف للعاملين فى الشركة . ولا تعبر هذه الصورة عن الحقيقة إذ أن الهدف الحقيقى من توزيع الارباح هو أنه تذكير للعاملين أنهم هم الذين أصبحوا يرسمون طريق حياتهم فى المستقبل لانهم يقدرون ما هو العائد الذى سيأخذونه . ولذلك يجب أن نحدد بصفة أكثر وضوحا الاسس التى نستطيع عن طريقها تحديد نجاح شركة وفشل أخرى أو بمعنى آخر عندما تحقق شركة ما ربحا فيجب أن نفصل من هذا الربح الجزء الذى تحقق نتيجة لعوامل خارجية عن الشركة وليس للعاملين بها فضل فيها . ثم نحدد الجزء الذى تحقق نتيجة المجهود المباشر للعاملين بالشركة . ويكون هذا الجزء هو القابل للتوزيع فعلا .

كما يجب بجانب ذلك أن تكون مكافأة العامل على أساس كفاءته وإنتاجه واجتهاده مع مراعاة وضع الحوفز والجزاءات اللازمة لضمان حسن سير الإنتاج حسب الخطة الموضوعة .

(ﻫ) تحسين أحوال العمل وتوفير الخدمات الاجتماعية .

ويجب العناية بتحسين أحوال العمل بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والاهتمام بالاحوال الصحية لبيئة العامل وجعلها ملائمة للعامل . أى تنظيم كل مايتعلق بالحرارة والتهوية والرطوبة والإضاءة والضوضاء ومكافحة التعب والملل .

والعناية بالعوامل النفسية المحيطة بالعامل ، وعدم النظر إلى المنشأة كمنظمة اقتصادية فقط يقاس فيها كل شيء بمقياس أسعار التكلفة والأرباح والقدرة الفنية ، بل يجب اعتبارها أيضا منظمة اجتماعية ، يشبع داخلها الافراد والجماعات

مطاعمهم العديدة وتوفير جو من الأخاء والأمن بينهم ، وتيسير الخدمات الاجتماعية كالمطاعم وأماكن ووسائل الراحة والترويح ووسائل الانتقال للعمال الذين يقيمون بعيداً عن أماكن العمل ، وكل الخدمات والترتيبات الأخرى التى تؤدى إلى الاحتفاظ بالحالة المعنوية والجسمانية للعامل . ولا شك أن للعناية بتحسين أحوال العمل وبالمسائل الاجتماعية أهمية كبيرة فى زيادة إنتاجهم .

نرى فيما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية إدارتها على أساس ديمقراطى بانشاء لجان إقليمية فى المدن الهامة مؤلفة من مندوبين عن هيئة التأمينات الاجتماعية وعن أصحاب الأعمال والعمال للاشراف على تنفيذ القانون فى المنطقة . وفى إمكان هذه اللجان أن تدير التأمينات الاجتماعية إدارة ديمقراطية شعبية تعاون على نجاحها وتقدمها . ولنظم التأمينات الاجتماعية طابع خاص تنفرد به عن غيرها من تنظيمات المعاملات المدنية ، كما لا تخلو من بعض القصور أو الغموض مما يثير المنازعات والشكاوى . ويستحسن فى هذه الحالات عدم الالتجاء إلى القضاء العادى لإجراءاته الطويلة فضلا عن التكاليف التى يتحملها المتقاضون .

لذلك نرى إنشاء لجان قضائية خاصة مستقلة عن هيئة التأمينات الاجتماعية وذلك للفصل فى المنازعات التى تنشأ عن تطبيق نظم التأمينات الاجتماعية أسوة بلجان التحكيم الطبى فى إصابات العمل ولجان الطعن فى الضرائب ولجان التظلم من قرارات تسجيل العلامات التجارية الخ .

وتتكون اللجان المقترحة من عناصر محايدة ، ويتقدم إليها صاحب العمل إذا رأى أنه يطالب باشتراكات أكثر مما يستحق عليه ، كما يتقدم إليها العامل إذا لم يحصل على حقوقه أو كان تقديرها أقل مما يستحق .

هذا وتمتاز الأنظمة الخاصة فى التأمين بأنها تدار من قبل ممثلى أعضائها المشتركين فيها وهى تعرف أحوالهم الاقتصادية والاجتماعية بحكم صلتها الوثيقة بهم مما يسهل كثيراً القيام بإدارة التأمين .

ولذلك نرى تشجيع الشركات المختلفة على إنشاء أنظمة تأمين خاصة ترتب للعمال امتيازات تكميلية تتيح للعامل أو ورثته الحصول على معاشات إضافية فى أحوال الشيخوخة والعجز والوفاة أو تخفيض سن التقاعد عن السن التى ينص عليها القانون فى بعض الصناعات الشاقة أو الخطرة .

خامسا : التعاون بين الإدارة والعمال

١ – وحدة هدف الإدارة والعمال :

مهما بلغ الخلاف بين الطبقة العاملة والإدارة فإنهما لا يستغنيان عن بعضهما البعض ، وكل منهما مكمل الآخر ومن الأفضل لهما العمل جنباً إلى جنب وتسوية خلافاتهما عن طريق تعاونهما واشتراكهما فى وضع السياسات واتخاذ القرارات المتعلقة بشئون العمل ، وبذلك لم يعد العامل تحت سيطرة الإدارة سيطرة مطلقة بل أصبح شريكا لها يساهم فى تحديد المسئوليات وتوزيع الاختصاصات ووضع شروط العمل ، وهذا ما يعبر عنه البعض بالديمقراطية الصناعية .

وقد ترتب على التأميم اختفاء اصحاب العمل وأصبحت المشروعات ملك الدولة وقام على إدارتها مديرون يهدفون فى إدارتهم إلى مصلحة هذه المشروعات ولكن دون أن يهملوا مصالح العمال والمستهلكين . وبذلك جمعت وحدة الهدف بين القائمين على الإدارة والعمال . وأصبحوا جميعاً عاملين يخضعون للوائح واحدة لا يفرق بين بعضهم البعض سوى نطاق المسئولية التى يضطلع بها كل منهم .

٢ – زيادة أهمية العمال والمشاركة فى تحمل المسئولية :

ويقرر النظام الاشتراكى للعمال حقوقاً ثابتة باعتبارهم كائنات بشرية ، واعترف بأنه يجب أن يكون لهم صوت فى تحديد القواعد والأنظمة التى يخضعون لها . وأصبحت علاقة العمال بالمنشأة تقوم على المشاركة ، أى تحمل المسئوليات عن طريق اللجان الاستشارية المشتركة ومجالس الإدارة واقتسام ثمرة العمل المشترك عن طريق الاشتراك فى الأرباح .

وقد ترتب على ذلك أن زادت أهمية العمال فى تحسين طرق الإنتاج وخفض التكاليف وغير ذلك من وجوه النشاط الإدارى والفنى بالمنشأة . ومن ثم يجب العمل على تنمية سبل التفاهم بين الطرفين وزيادة التشاور وتبادل المعلومات بين النقابة والإدارة .

ويجب أن يكون حل المشاكل عن طريق المناقشة بدلا من الطرق القائمة على الطاعة وعلى القواعد الثابتة أو على الناحية القانونية البحتة .

ويقول « جورج سرباكس وروبرت أوتشوت » :

(يعتبر اشتراك العمال فى الإدارة ومقاسمتهم الأرباح من الأساليب المتقدمة لتوطيد العلاقة بين طرفى الإنتاج . ولو أنها لا يمكن أن تكون على الإطلاق الأسباب الرئيسية فى نظام إقامة علاقات طيبة بين هيئة الإدارة والعمال) .

وعلى ذلك نرى بجانب هـــذه الوسيلة العمل على تيسير الوسائل الأخرى للاتصال وتعزيز العلاقة بين الطرفين .

٣ ــ التزام طرفى الإنتاج الصالح العام :

وفيما يتعلق بمطالب العمال وامتيازات القائمين بالادارة ، فلم يعد الأمر مجرد مصلحة ذاتية لدى كل من الفريقين ، وإنما هو تعاون واع ، مدرك للمسئولية ، فكما أن القائمين بالإدارة يلتزمون بإدارة المشروعات للصالح العـــام ، فإنهم يلتزمون كذلك بأن ينزلوا عند مطالب العمال المعقولة والتى تقوم على مبررات سليمة .

ولما كان على العمال التزام بأن يراعوا العمل كأمانة عامة فى أعناقهم وأداة للتقدم الاجتماعى ، فإنهم يلتزمون كذلك بأن يكبحوا أى تطرف فى مطالبهم وأن يصوغوها فى ضوء الصالح القومى العام .

وعلى ضوء مركز العمال الجديد فى المجتمع ، يجب أن تتغير نظرتهم إلى أجور أعلى ، وإلى امتيازات جديدة سوى جزء من مسئوليتهم العامة نحو المجتمع .

ولم تعد مطالبهم مجرد غايات فردية . وإنما يجب أن تقاس بالاقتصاد القومى فى مجموعة وبالصالح العام ، كما يجب أن لا يعد موقفهم من المنشآت التى يعملون بها قائماً على الارتباط بين الأجر ومقدار الإنتاج وإنما يجب أن يكون قائما على التعاون مع إدارة هذه المنشآت فى سبيل بلوغ أهداف الاقتصاد القومى .

وبمعنى آخر يجب أن يكون الصالح العام هو العامل الحاسم فى مسلك المجتمع وبدون ذلك لا يتسنى للمجتمع أن يحرز أى تقدم .

٤ - اندماج العمال فى الصناعة .

ويقول « تاننباوم » « ولن يتحقق للعمال أمنهم الاجتماعى إلا إذا اندمجوا بالصناعة وارتبطوا بها ، ومن أجل بلوغ هـذه الغاية يتعين عليهم أن ينبـذوا الشعور بأنهم قوة مستقلة ومعادية فى داخل الصناعة لايتحملون أية مسئوليةعن رخائهم وإنما يطالبون بمزيد من المنافع بتكاليف يطرد ارتفاعها دائما .

ولذلك يجب أن يحرص العمال على أن تـكون الصناعة على قدر من الـكفاية بحيث تسد حاجتهم ، وإلا فقدت مطالبهم نفسها أى معنى ، إذ لايمـكنهم إفلاس الصناعة سعيا وراء أمنهم . أما المساهمة المشتركة فتؤدى إلى الاشتراك فى إدارة منشآتهم ، وإلى الدراسة المشتركة الواقعية لمطالب الصناعة المستقبلة وإلى التعاون المتزايد .

والمركز الاجتماعى الواجب توفيره للفرد لايمـكن تحقيقه إلا فى ظل بنيان صناعى تـكون فيه مصالح العمال طيلة حياتهم متكافئة مع مسئولياتهم » .

ففى اليابان مثلا يرتبط العامل بالمنشأة التى يعمل فيها ارتباطا لمدى الحياة ، بل الواقع أن العامل اليابانى الثابت يرتبط بحكم العادة بمستخدمه ، بمقـــدار مايرتبط ابن القبيلة بقبيلته فى المجتمع السابق للصناعة . وهو لا يفـكر فى البحث عن عمل بديل ، كما أن مستخدمه لايحاول أبداً أن يستغنى عن خدماته ، وهو عضو دائم فى المشروع ، وقدعبر أحد المديرين اليابانيين عن هذه العلاقة فى إحدى خطاباته بقوله : « لا يكفينا القول بأن عملنا فى شركتنا هو عملنا لمدى الحياة بل إننى لأشعر بأننا نولد مرتين فى هذه الحياة ، أولهما عندما تلدنا أمهاتنا ، وثانيهما عندما تتبنانا الشركة التى نعمل بها . ولهذا الحادث الأخير نفس أهمية ولادتنا الطبيعية » .

٥ - التعاون بين الإدارة والنقابة :

والنقابة ظاهرة عضوية تتبع بصورة طبيعية انتشار الصناعة الحديثة ، فهى تجميع تلقائى للعمال المنفردين الذين يجمعون مع بعضهم البعض لأداء الأعمال ،

وهى تعكس التجانس والوحدة السيكولوجية مما يكتشفه الناس حين يعملون جميعاً لأنهم بحاجة إليها ولا يمكنهم البقاء بدونها .

والنقابة ليست أداة للعمل ضد المجتمع ولكنها وسيلة إضافية لتنظيمه فى جميع أشكاله وصوره وليس من ناحية العمل وحده فحسب .

والواقع أن وجود النقابة مدعاة إلى زيادة اهتمام الإدارة برفع مستوى علاقات العمل داخل المنشأة كما أن إدارة المنشأة التى تتخذ موقفا وديا تعاونيا مع النقابات تتحسن علاقات العمل بها . والنقابة من ناحيتها إذا أرادت لنفسها النجاح تتعاون مع الإدارة فى تنمية علاقات العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية .

وكانت النقابة تنظر إلى نفسها كقوة مستقلة عن الإدارة بل ومعادية لها ، بل وراحت تشترك فى الكثير من الوظائف التى كانت من قبل وقفا على الإدارة وذلك دون تحمل أية مسئولية مباشرة عن العملية الصناعية ، غير أن تحقيق هذه المطالب غير مستطاع إلا إذا حافظت الصناعة على كفايتها وواصلت نموها إذ أن هناك علاقة وثيقة بين مصلحة كل من العامل والصناعة وأن على العامل أن يعتبر نفسه مسئولا عن تقدم الصناعة وازدهارها ورخائها ، ويقول « فرانك تاننباوم »

« يجب أن تعمل النقابة على أن تبث فى أعضائها الشعور بالكرامة والمركز الأدبى فى داخل الصناعة ، وهذا الشعور بالكرامة لا يمكن أن ينشأ إلا إذا أبدى العمال الاهتمام بكل ما يكتنف المشروع من مشكلات وصعاب . والوحدة المعنوية والسيكولوجية شرط لابد منه للعلاقات السليمة داخل النظام الصناعى . ولا سبيل إليها مادام يعامل العمال والنقابات على أنهم غرباء ، وهذه الظروف الكامنة هى التى تشكل الضغط المستمر من أجل مزيد من الاشتراك فى الإدارة ، فالنقابة إذ تعمل تدريجيا على توسيع نطاق مسئولياتها ترضى ما فى نفس العامل من الأمل الوحيد الذى لايريد غيره وهو الأمل فى اكتساب مركز أدبى يعظم باطراد فى داخل الصناعة وبهذا تهيء له شيئاً يجب أن يتمسك ، أى تهيء له مكانا يشعر فيه بالراحة النفسية » .

سادسا . تنظيم علاقات العمال

١ ـ الحماية التي كفلها المشرع للعمال :

أصبحت علاقات العمل وفقا لاتجاهات الاشتراكية الحديثة تنظر إلى العامل كانسان له كيانه وطلباته وشعوره ويريد أن يتمتع بحريته . وفى هذا المعنى يقول الميثاق فى الباب الخامس :

« إن العمال لم يصبحوا سلعة فى عملية الانتاج ، وإنما أصبحت قوى العمل مالكة لعملية الانتاج وأنها شريكة فى إدارتها ، شريكة فى أرباحها بحد أدنى للأجور وأحسن الشروط من ناحية تحديد ساعات العمل » .

ولذلك كان من أثر الأخذ بالنظام الاشتراكى أن خففت ساعات العمل . ولم يصرح بالعمل الإضافى إلا فى أضيق الحدود .

وخول التشريع للعمال الحق فى الحصول على إجازات سنوية كافية . كما وضع حداً أدنى للأجور يحفظ على العامل كرامته كانسان ويحافظ على مستوى معيشة لائق له ولأسرته .

كذلك نظمت الرعاية الطبية للعمال وطبقت التأمينات الاجتماعية لتأمين العمال ضد كوارث العجز والشيخوخة والوفاة . . . إلخ . وهكذا عملت القوانين الاشتراكية على تحسين شروط العمل وتحقيق العدالة بين العمال . فلم يعد هناك محل للمطالب والمنازعات العديدة .

وقد كان العمال يتقدمون فى الماضى بكثير من المطالب التى لا تتمشى مع ظروف وإمكانيات المنشأة التى يعملون بها ، غير أن تكوين اللجان الاستشارية المشتركة واشتراك العمال فى مجالس الإدارة مكن العمال من الاطلاع على كافة ظروف وإمكانيات المنشأة التى يعملون بها . فإذا لم تسمح هذه الامكانيات بما يودون عرضه من مطالب . فلن يكون هناك داعيا للتقدم بها .

٢ ــ حدود التشريع ومخاطره :

وقد حدت القوانين الاشتراكية إلى حد ما من حرية القائمين على إدارة المنشآت فى الاستغناء عن العمال إلا فى حالة الضرورة القصوى كما أن لائحة نظام العاملين فى الشركات التابعة للمؤسسات العامة وحدت شروط العمل ، كما قيمت الوظائف وحدد أجر كل وظيفة طبقاً للخبرة ، والمسئولية وظروف العمل إلخ. ولذلك لم يعد هناك ما يدفع العامل إلى الانتقال من منشأة إلى أخرى ، كل ذلك ساعد على استقرار العمال فى أعمالهم وحد من كثرة انتقالهم بين مختلف المنشآت .

على أنه يجب من ناحية أخرى عدم المبالغة فى توخى هذا الاستقرار أو تغليب مصلحة أحد طرفى الإنتاج على الطرف الآخر حتى لا تكون النتيجة الحتمية إضطراب المصلحة العامة .

فطالما أن مديرى المنشآت مسئولون عن إدارة منشآتهم إدارة فعالة فإن لهم مصلحة فى الاحتفاظ ببعض الحرية فى اتخاذ القرارات التى تؤثر فى إدارة هذه المنشآت ، ولا يقتصر ذلك على الموضوعات المتصلة بالإنتاج والتمويل والتسويق بل يمتد أيضاً إلى عدد العمال الذين يستخدمونهم واختيارهم .

ومن الواضح أنه إذا ألزم المديرين بالاحتفاظ بعدد كبير من العمال يزيد عن العدد الضرورى فإنهم لن يتمكنوا من الاحتفاظ بالتوازن المالى للمنشآت ، كما يجعل القطاعان العام والخاص يحجمان عن إنشاء المشروعات أو التوسع فيها .

ويجب فى هذا الصدد دراسة العدد الاقتصادى اللازم من العمال للقيام بالعمليات الإنتاجية داخل المصنع . فزيادة هذا العدد عما يجب أن يكون عليه يسبب نقصاً فى نصيب العامل من صافى الإنتاج . كذلك لوحظ ارتفاع نسبة العمل غير المباشر أى العمال الذين يقومون بالخدمات فى المصانع ، ولاشك أن استخدام الآلات فى بعض الحالات كآلات النقل ووسائل الرفع الأتوماتيكى أو الميكانيكى بدلاً من استخدام العمال يؤدى إلى إقلال العمل غير المباشر وكذلك رفع نصيب العامل من صافى قيمة الإنتاج .

٣ – عقود العمل المشتركة :

هذا ولكل صناعة ظروفها الخاصة التى تشكل نوع العلاقة بين الإدارة والعمال ، لذلك يحبذ البعض التقليل من التشريعات بقدر الإمكان والاتجاه إلى عقود العمل المشتركة التى تتفق مع أنواع الصناعات المختلفة ، وبذلك تكون أكثر ملاءمة لظروف العوامل من القواعد التشريعية .

وتهدف عقود العمل المشتركة إلى صالح العمال وكذا صالح المنشآت فهى تضمن اشتغال العمال فى أحسن ما يمكن من الظروف كما تضمن للمنشأة أن تنتج حصتها من الإنتاج المقرر فضلا عن أنها تقلل من تدخل المشرع فى علاقات العمل وتؤدى بالتبعية إلى تحاشى مساوىء هذا التدخل نظرا لتساوى مركز طرفى العقد . فتحقق أحسن مايطمع فيه العمال وما تبتغيه إدارة المنشأة عن طريق التعاقد . ومن ثم فلا يكون هناك محل للشكوى التى تستأهل تدخل المشرع بالعلاج ، إذا رغب المشرع فى أن ينظم وجد أمامه أسسا مستقرة سبق أن ارتضاها أولوا الشأن ، فتقتصر مهمته على تقنين هذه الأسس ، ويقول « كول » :

« بينما نجد فى الصناعات التى تمتلكها شركات أو أفراد فروقا جوهرية فى الأجور تختلف من شركات إلى أخرى نجد فى الصناعات المؤممة نوعاً من النظام الموحد للترقى والمكافآت لأغلب درجات العمال . كما لا يوجد فى الصناعة المؤممة صاحب عمل آخر يمكن للعامل الساخط أن يعرض خدماته عليه كما هو الحال فى الصناعة الخاصة . ومعنى ذلك أن المساومة الجماعية فى الأجور يجب أن تكون تفصيلا وتحديدا إقراراً للعدالة لأن الأجور أقل مرونة » .

لذلك يجب العناية بالمفاوضات الجماعية وتنظيمها على أسس فنية متخصصة. وتشجيع إبرام عقود العمل المشتركة إذ مهما أصدر الشارع من قوانين العمل ، فإنه تبقى مسائل وتفصيلات تحتاج إلى حلول وتفسيرات ، ولا شك أن هذه العقود تؤدى إلى هذا الغرض بما تقرره من قواعد ونظم برضاء أصحاب طرفى الإنتاج أنفسهم وبعبارة أخرى تؤدى إلى تنظيم العلاقة بين أصحاب الشأن وبدون أن يضطر الشارع إلى الإكثار من سن القوانين المختلفة ، كما أن هذه العقود وما تقرره من قواعد تعتبر تجارب عملية تفيد الشارع حين إصداره للقوانين ، وخلاصة القول فهى تكمل النقص فى القوانين الموجودة كما تمهد للقوانين الجديدة .

سابعا ـ تيسير وسائل الاتصال

١ ـ أهمية الاتصال فى المشروعات المختلفة :

أدى نمو حجم المشروعات الحديثة إلى انقطاع العلاقات الشخصية المباشرة ، وتعذر الاتصال الشخصى المباشر بين الإدارة والعمال على خلاف ما كان عليه الحال فى المشروعات الصغيرة. وبهذا نشأت مشكلة الاتصال فى المشروعات المختلفة إذ كلما زاد حجم المشروع اتسعت قاعدة الهرم التنظيمى ، وزاد نطاق الرقابة وتزايدت العلاقات الإدارية بالتالى بنسبة متزايدة وتطلب الأمر خلق مستويات إدارية جديدة ، وبذلك يطول إرتفاع الهرم التنظيمى ، وتتعدد المستويات الإدارية وتطول « المسافات الإدارية » التى تفصل بين الإدارة العليـــا وبين المستويات الإدارية السفلى وبين القوى العاملة عموما . وكلما زادت « المسافة الإدارية » زادت بالتالى « المسافة الإجتماعية » التى تفصل بين طرفى الإنتاج . لذلك يجب العمـل على توفير وسائل الاتصال فى كل منشأة على ضوء ظروفها الخاصة ، وإشراك العمال فى حل مشاكل المنشأة وتحقيق التقارب بين وجهات نظر الإدارة والعمال .

٢ ـ وسائل الاتصال

ويجب تيسير طرق الاتصال المزدوجـــة بين الإدارة والعمال أى تبادل البيانات والآراء والمقترحات والشكاوى والانتقادات بين طرفى الإنتاج أى من أعلى المستويات الإدارية إلى أسفلها ومن أسفلها إلى أعلاها .

ويكون اتصال الإدارة بالعاملين عن طريق اجتماع المديرين بالعاملين فى إجتماعات عامة وفردية وزيارتهم لأقسام المنشأة . وبإصدار المجلات الدورية للعمال وباللوحات الخشبية المخصصة لنشر الأوامر الإدارية والتعليمات وبالأفلام السينمائية وبتنظيم زيارات العمال وعائلاتهم للمنشأة .

أما اتصال العاملين بالإدارة فيكون عن طريق نظام تحقيق شكاوى العمال

والبت فيها وصناديق المقترحات واشتراك العمال فى أعمال الإدارة عن طريق مجالس الإدارة واللجان الاستشارية المشتركة لجان الوقاية ، لجان الخدمات الاجتماعية . . . الخ .

٣ - اللجان الاستشارية المشتركة :

وتعتبر اللجان الاستشارية المشتركة من أهم وسائل الاتصال ويجب أن تهتم هذه اللجان بالإنتاج ، وأن تقدم إليها التقارير عن الانتاج من إدارة المصنع ومن نقابة العمال فى فترات دورية ككل ثلاثة أشهر مثلا ، وعن كيفية تنفيذ أحكام عقود العمل المشتركة بشأن الإنتاج ومدى تنفيذ هذه العقود والمقترحات التى يمكن الأخذ بها عند تعديلها . على أنه يجب ألا يكون الاعتماد كله على الناحية الشكلية فى اجتماعات اللجان المشتركة إذ أن التفاهم المشترك بين الإدارة والعمال أهم من اللجان المشتركة نفسها . ويقول « ا . ه . هانسون » :

« نظام الإدارة المشتركة لا يمكن أن ننتظر منه النجاح فى بلاد عمالها أميون أو على قسط ضعيف من التعليم ، ولا يألفون ظروف الخدمة فى الصناعة ، ولا النظام فى العمل ، وليست لهم نقابات منظمة ومسئولة ، وسوف يكون من المتعذر على المديرين الجدد تحقيق مهمتهم إذا إضطروا إلى رفع كافة القرارات إلى لجان إدارية منتخبة ومكونة تكوينا غير كامل . ولذلك يجب أن تكون اللجان المشتركة استشارية تماما ، وأن تقتصر فى أول الأمر على أكبر المنشآت وأحسنها تنظيما ، وهذا لا يعنى بطبيعة الحال أن الصبغة الديمقراطية قد استبعدت نهائيا ولكنه يعنى أنه لا يمكن إعطاء هذه الفكرة أولوية عاجلة » .

ويقول « ا . بالمر » :

« إن التشاور المشترك فى الصناعة المؤممة لا يصنع المعجزات وليس الدواء للقضاء على الأمراض التى قد يستحيل تجنبها فى مجتمع صناعى . ولكنه مثل البيئة الصحية والهواء النقى والنظافة فى حياتنا الشخصية الخاصة تستطيع المعاونة إلى درجة كبيرة فى تقليل المرض » .

٤ - رفع الروح المعنوية .

ولتحقيق ارتباط العاملين بالمنشأة يجب العمل على كسب ثقتهم وتأييدهم للإدارة والسياسات الإدارية للشركة . وذلك عن طريق إعطاء كل عامل فرصة للتعبير عن آرائه ورغباته لتستطيع الادارة الاسترشاد بها عند وضع هذه السياسات . وكذلك عن طريق شرح هذه السياسات لهم وبيان الفوائد التى تعود عليهم منها .

ويجب أن تعمل المنشأة على خلق الروح المعنوية والعمل على استقرارها بين العمال . ولا يمكن خلقها ببذل المال ولكن باحتواء جو العمل المحيط بكل عامل على الظروف المواتية لتنميتها . ولكى يتحقق ذلك يجب الاهتمام بالمؤثرات العامة على الحالة المعنوية بتوفير العمل الثابت وتقدير جهود العامل المجد وإتاحة فرص الترقى فى العمل وتنوير العامل بأهداف المنشأة والاحتفاظ بكرامته ومراعاة شعوره وتوفير الجو الاجتماعى بالمنشأة والمعاملة الإنسانية للعمال كآدميين . وليسوا مجرد أرقام فى سجل العمل أو أجزاء مكملة للآلات ، تخضع كل تصرفاتهم لأحكام الكفاية ولنظم الإنتاج .

وختاما . فإذا كان النظام الاشتراكى . وما يهدف إليه من الأخذ بسياسة التصنيع يعتبر مفتاح الكثير من مشاكلنا . وعلى رأسها رفع المستوى الاقتصادى والاجتماعى للمواطنين ومختلف فئات العاملين فإن العلاقة بين الإدارة والعمال تعتبر الأساس الذى يقوم عليه التصنيع الناجح .

ولا شك أن نجاح هذه العلاقة وتحسنها يجب أن يعتمد أولا وقبل كل شىء على حسن التفاهم والاعتراف بالحقوق المشتركة والمتبادلة إلى جانب اعتراف كل فريق بواجبه نحو الفريق الآخر ونحو إقتصاديات البلاد .

ثامنا : رجل العلاقات الصناعية

لم تعد النظرة للعامل على أنه مجرد تابع للآلة خاضع لها كما هو الحال فى عهد الرأسمالية الصناعية حيث كان العامل يستغل اسوأ استغلال دون أى اعتبار إنسانى ، بل أصبحت النظرة إليه على أنه سيد الآلة ومسيرها ، وهو القادر على تغييرها وتطويرها والتبديل والتحوير فيها ، عاملا على زيادة الإنتاج وتحسينه .

فلا أقل من أن يراعى عند التعامل معه ، أنه إنسان ، له مشاعره وآماله وعلاقاته وأهدافه وأمانيه ، يؤثر ويتأثر بما حوله من ظروف وأحوال ، وعلى من يتعامل فى مجال العلاقات الإنسانية أن يراعى هذه العوامل جميعا .

ومن وجهة نظرنا نرى أن رجل العلاقات الصناعية لابد أن يتصف بالآتى :

١ — صفات شخصية .

٢ — صفات تأهيلية وخبرات عملية .

١ — الصفات الشخصية لرجل العلاقات الصناعية :

١ — أن يكون خيراً ميالا للتعاون مقبلا على تقديم المساعدات والخدمات لمن هم فى حاجة إليها .

٢ — أن يكون قادراً على تكوين علاقة وطيدة من الثقة والاحترام والمحبة بينه وبين من يتعامل معه .

٣ — أن تكون لديه القدرة على قيادة الآخرين وإقناعهم .

٤ — أن تكون لديه المرونة الكافية فى التعامل مع مختلف المستويات والظروف .

٥ — أن تكون لديه الخبرة الكافية بأنماط العلاقات الإنسانية وأن يكون قادراً على تناول الأفراد بأسلوب يتفق مع مختلف الظروف والمواقف .

٦ — أن يكون لديه الاستعداد لتقبل الأفراد والاستماع إليهم ومناقشتهم مقدراً الظروف والدوافع والمواقف المختلفة لكل منهم .

٧ — أن يكون عادلا وموضوعيا غير متحيز .

٨ — أن تكون لديه القدرة على إدراك دوافع السلوك الإنسانى فى مختلف الظروف .

٩ — أن يكون حكيما متزنا لا ينفعل لأتفه الأسباب ولا يجرى وراء الأقاويل .

١٠ — أن يقبل على العمل بدافع من ذاته ويتحمس له ويقدم أوقاتا زائدة فى سبيل إنجاز أعماله دون أن يطلب منه ذلك وأن يلتزم آداب السلوك المهنى وحدوده .

٢ — الصفات التأهيلية والخبرات العملية لرجل العلاقات الصناعية :

١ - أن يكون ملما إلماما كافيا بأحكام ونظم العاملين وكل ما يرتبط بشئونهم من قواعد وتعليمات وقرارات .

٢ - أن تكون لديه خبرة عملية فى إجراءات شئون الأفراد .

٣ - أن تكون لديه خبرة كافية فى التعامل مع مختلف مستويات العاملين .

٤ - أن يؤمن بضرورة التخطيط قبل التنفيذ وأن يراعى فى خطته أن تكون مرنة لمواجهة مختلف الاحتمالات وأن تمكنه خبراته من وضع خطة قائمة على أسس سليمة وفهم عميق لعمله ، وأن يبذل قصارى جهده فيما يعمل ويثابر فى أعماله ويستمر فى جهوده حتى يتحقق الهدف مما يقوم به من عمل .

٥ - أن تكون لديه القدرة على التصرف بأسلوب يتوفر فيه العنصر الإنسانى الذى يضع فى الاعتبار الأول أن صاحب الشأن - إنسان - له ظروفه وآماله ، وأن هدف العلاقات الصناعية هو النهوض بالعامل وتوجيهه وزيادة كفايته ورعايته حتى يكون عاملا فعالا فى زيادة الإنتاج ، وبالتالى مواطنا صالحا مؤديا لدوره فى سبيل النهوض بمجتمع الكفاية والعدل .

وعلى الجميع أن يضعوا فى اعتبارهم ما جاء فى الميثاق منهاجا ودستوراً حين يقول :

« إن ذلك التغيير الثورى فى الحقوق العمالية ، لابد أن يقابله تغيير ثورى فى الواجبات العمالية. إن مسئولية العمل يجب أن تكون كاملة عن أدوات الإنتاج التى وضعها المجتمع كله تحت إرادته .

لقد أصبحت مسئولية العمل بأدوات الإنتاج التى يتولى الحفاظ عليها وتشغيلها بكفاية وأمان وبالاشتراك فى الإدارة والأرباح ـ مسئولية كاملة فى عملية الإنتاج .

إن ذلك الوضع الجديد لا يلغى دور التنظيمات العمالية ، وإنما هو يزيد من أهمية دورها ، إنه يمد هذا الدور ويوسعه من مجرد كونها طرفا مقابلا لطرف الإدارة فى عملية الإنتاج ، إلى الحد الذى يجعل منها قاعدة طليعية فى عملية التطوير .

إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد . لم يعد لها الآن من مقياس غير إنجاح عملية التطوير الصناعى ، وغير طاقتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه » .

الفصل الثانى عشر

ضرورة التخطيط فى المجتمع الاشتراكى وأهميتـــه للعمال

- التخطيط فى المجتمع الاشتراكى .
- الإطار الفلسفى للتخطيط
- أهداف الخطة والاتجاهات والمفاهيم المرتبطة بها.
- مبررات أسلوب التخطيط فى التنمية الاقتصادية
- الأساليب الفنية فى عملية التخطيط الاقتصادى .
- العناصر الأساسية للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة .
- الخطة التفصيلية ومتابعة التنفيذ .
- أغراض المتابعة وصعوبات التنفيذ .
- إطار الخطة الخمسية الأولى .
- الخبرات المستفادة من التخطيط فى المجتمعات الاشتراكية .
- والخلاصة .

التخطيط فى المجتمع الاشتراكى

التنمية الاقتصادية هى الوسيلة التى يلجأ إليها الكثير من الدول النامية لرفع مستوى معيشة المواطنين ، لأن التنمية تؤدى إلى زيادة الدخل القومى عن طريق الزيادة فى الإنتاج . أما معدل التنمية فإنه يتوقف على عاملين أحدهما تمويلى والآخر تخطيطى ،فالعامل الأول هو حجم المدخرات المحلية والمعونة الاقتصادية الأجنبية . أما العامل الثانى فهو القدرة على أحكام وضع خطة مثلى للتنمية ، ويرتبط هذا الدافع الأخير بحجم القطاع العام ، إذ أن هذا القطاع هو الشكل المألوف للملكية الاجتماعية لأدوات الانتاج بمعنى أن الدولة فى هذه الحالة تعتبر ممثلة لمجموع الشعب فى ملكية هذه الأدوات ، وكلما كان القطاع العام متسعا فى نطاقه ، أمكن إدارة الاقتصاد القومى كله على أساس خطة متتابعة . ومن ناحية أخرى فإن وجود هذا القطاع العام يتطلب بالضرورة إدارة مركزية على أساس خطة محكمة بسبب الملكية الموحدة المركزة لأدوات الانتاج ، وإلا عملت كل واحدة إنتاجية تملكها الدولة كرأسمالى مستقل ، بما يستتبعه ذلك من فوضى واضطراب وتنافس حاد وخسارة فى العمل الاجتماعى وأزمات ، مع تنمية إقتصادية ضئيلة القدر أو ربما ركود فى الاقتصاد القومى إلى آخر ما يحدث فى الرأسمالية الغربية .

وتجدد الإشارة إلى أن التخطيط الصحيح للتنمية الاقتصادية ، والذى يشمل بالضرورة تنفيذ أهداف خطة شاملة ، مستحيل استحالة تامة فى الدول الرأسمالية النامية كدول غرب أوربا . وما يسمى بالتخطيط هناك ليس سوى التعرف مقدما على اتجاهات بعض أجزاء الاقتصاد القومى . وتدل السوابق التاريخية على أن كل التجارب التى سميت تخطيطا قد فشلت إلا فى فترات الحرب ــ حين كان الاقتصاد كله تحت رقابة الحكومة وتصرفها ــ وما يسمى تخطيطا فى تلك البلاد ليس إلا بعض الاجراءات التى تستهدف تأمين مصالح كبار رجال الطبقة البورجوازية ولمنع فناء الرأسمالية كنظام إقتصادى . أما فى الدول النامية حديثا . فهى أثر تحررها من الاستعمار والاقطاع تتطلع عادة إلى النمو الاقتصادى

العاجل . ولكنها كثيراً ما تتجنب طريق الرأسمالية البطىء المؤلم . لأنها إذا اتبعته فإنه سيفضى بها إلى زيادة تخلفها وبالتالى بقائها فى وضع تظل فيه على حالها كدول فقيرة تنتج المواد الخام أو شبه الخام التى تتطلبها الدول الرأسمالية النامية فى الصناعة وتصبح سوقاً رائجا لمنتجات هذه الدول التى تفيد كثيرا من المتاجرة معها ، إذ تملى عليها أسعارها . وقد تبينت ذلك حكومات كثير من الدول النامية حديثا ، ولذلك فهى تحاول أن تستكمل سيادتها بأن تضيف إلى استقلالها السياسى استقلالا اقتصاديا ، وتخلق هذه الحكومات الظرف الرئيسى لإحداث تنمية اقتصادية مخططة ومعجلة فى شكل قطاع عامل شامل فى ميادين الإنتاج والتجارة والمال والتأمين ، كما تدعم توحيد صغار المنتجين فى الزراعة والصناعات اليدوية فى شكل تعاونيات تساعدهم على رفع إنتاجية عملهم إلى حد كبير .

فى ظل هذه الظروف يمكن الدولة وضع خططا شاملة للتنمية الاقتصادية وزيادة أحكامها ، وتحقيق نجاح كبير من تنفيذها ، وبهذه الطريقة تسهم السياسة الاقتصادية المخططة فى تحقيق أهداف دولة الرفاهية .

الاطار الفلسفى للتخطيط

وإذ أضحى الأسلوب الاشتراكى فى التنمية المخططة هو الأسلوب السائد فى كثير من الدول النامية ، فإننا قد نتساءل عن المعانى الضمنية للتخطيط . ويمكن أن نعرف التخطيط القومى بأنه تنظيم لعملية التنمية الاقتصادية بغيـــة رفع مستوى معيشة المواطنين، أو أنه عملية تنظيم شامل لمختلف مرافق البلاد واجهزتها التنفيذية بما يحقق معدلات التنمية الإقتصادية المرسومة بالسرعة المقررة للوصول بدخل الفرد إلى ما يحقق رخاءه وحرياته الأساسية ، ويضمن مشاركته فى النهوض بالإنتاج القومى وجنى ثمراته ، مع التنسيق المستمر بين ما يراد تحقيقه من أهداف وما يستخدم فى سبيل ذلك من موارد . أو بعبارة أخرى ، فإن الأسلوب الاشتراكى فى التنمية المخططة يتضمن رسم خطة إقتصادية وإجتماعية شاملة تضع أهدافاً معينة لتتحقق فى فترة زمنية معينة بوسائل وتنظيمات معينة .

وتتضمن الخطة نوعين من التوصيات ، مجموعة برامج وأعمال إنشائية يتم تنفيذها فى سنوات الخطة ، ومجموعة أهداف تنظيمية فى النواحى الإدارية والإقتصادية والإجتماعية . كما يتطلب تحقيق هذه التوصيات وجود جهاز إدارى ــ عام وخاص ــ قادر على التنفيذ فضلا عن وجود جهاز تخطيطى يفصل الخطة العامة إلى برامج سنوية وميزانيات ويتابع التنفيذ ويدخل التعديلات المتتالية اللازمة على الخطة العامة ويعد للخطة التالية . أما عملية توقيت تنفيذ الخطة ، فهى تتوقف على قدرة الجهاز التخطيطى فى وضع خطة متناسقة شاملة ، تحقق أهدافا معينة فى حدود ما تسمح به الإمكانيات والموارد المتاحة ، وعلى قدرة الجهاز الإدارى فى تنفيذ البرامج السنوية للخطة ، ومتابعة عملية التنفيذ ، وتذليل كل ما ينشأ من صعوبات فى القيام بهذه العملية .

وكذلك ما للخطة الشاملة من إطار فلسفى يترجم مضمونها العام ومرامى اتجاهاتها والأسس الفكرية التى يستلهمها المخططون فى وضع أية خطة والإطار الفلسفى الأمثل هو الإطار الاشتراكى كما قدمنا ، مقرونا بالنزعة التعاونية

والديمقراطية السليمة : فبالاشتراكية التى تقوم على الكفاية والعدل يضمن المجتمع لكل فرد حداً أدنى من المعيشة وتكافؤ الفرصة ، وبالديمقراطية السليمة تستند السلطة العامة إلى الشعب وتقوم أجهزة الرقابة الشعبية بالرقابة على الأعمال الحكومية فى المستويات المختلفة ، أما بالحركة التعاونية فإن المجتمع يضمن انعدام الصراع الطبقى ودوام الاستقرار الاجتماعى تبعاً لذلك ، وهنا لا يقوم المجتمع على القوة المالية ، كما هو الحال فى الرأسمالية الغربية ، ولا على القوة العددية كما هو الحال فى الاشتراكيات الشرقية ، وإنما على تنظيم العلاقة بين المنتجين والمستهلكين على أساس التوفيق بين مصلحتيهما . وتجدر الاشارة إلى أن هذه العناصر الثلاثة للإطار الفلسفى للخطة الشاملة لابد أن تكون وحدة فلسفية متكاملة .

أهداف الخطة والاتجاهات والمفاهيم المرتبطة بها

إن الهدف الرئيسى من أية خطة اقتصادية واجتماعية شاملة فى المجتمع الذى يوجهه إطار فلسفى عام يقوم على الاشتراكية والديمقراطية السليمة والتعاون المثمر هو مضاعفة الدخل فى كل فترة زمنية معينة ، ولتكن مثلا عشر سنوات أو عشرين سنة، بحيث يتضمن هذا الهدف الرئيسى تحقيق الأهداف التفصيلية الثلاثة التالية : ـ

أولا : زيادة الإنتاج المادى سنويا بما لا يقل عن المعدل السنوى لنمو السكان وذلك بتدبير الزيادة فى المدخرات والاستثمارات اللازمة لذلك ، علماً بأن كل زيادة فى السكان بواقع ١ ٪ تتطلب زيادة فى الادخار والاستثمار بحوالى ٣ ٪ من الدخل القومى ، ومن ثم إذا كانت الزيادة فى السكان بواقع ٣ ٪ سنويا ، لكانت الزيادة المتطلبة فى الادخار والاستثمار لمجرد مقابلة هذه الزيادة فى السكان تقرب من ٩ ٪ من الدخل القومى ، وهذه هى الزيادة التى يتطلبها الموقف لمجرد الإبقاء على مستوى المعيشة على حاله .

ثانياً : تخصيص مايفيض عن هذه النسبة لزيادة الإنتاج من السلع والخدمات مع مراعاة اتجاهات طلب المستهلكين مع كل تغير فى الدخل من ناحية ومراعاة احتياجات الخطة من الأفراد العاملين والفنيين والمدربين لتنفيذ الخطة من ناحية أخرى . إذ يعد هـذا التدريب الفنى والمهنى طويل المدى نوعا من « الاستثمار الإنسانى » الذى لاغنى عنه فى تنفيذ أية خطة للتنمية .

ثالثاً : ضرورة تحقيق العمالة الكاملة ـ كما وكيفا ـ كما بزيادة الإنتاج وكيفا بزيادة الكفاية الإنتاجية للأفراد العاملين ورفع مستوى أدائهم بمختلف الوحدات الإنتاجية عن طريق التطوير الدائم للقدرات الإنتاجية والفنية والإدارية .

بيد أن وضع الخطة الاقتصادية والاجتماعية الشاملة ـ بما ترنو إليه من مضاعفة الدخل فى فترة زمنية معينة بغية رفع مستوى معيشة المواطنين مع

مايتطلبه تحقيق هذا الهدف الرئيسى من أهداف تفصيلية - لابد أن يكون التعبير العملى للاطار الفلسفى العام المجتمع الاشتراكى الجديد ومقوماته الأساسية بما تتضمنه من اتجاهات تستهدف :

(ا) التحرر من الاحتكار الاقتصادى والاستغلال السياسى والاجتماعى .

(ب) عدالة توزيع الثروة وعدالة توزيع الدخل بالتوسع فى الاشتراكية ، التملك والتعاون المثمر فى الإنتاج بين الدولة والأفراد من جانب وبين أصحاب الأعمال والعمال الأجراء من جانب آخر . وإتاحة الفرصـــة المتكافئة للجميع للعمل والمساهمة فى الإنتاج والحصول على الدخل ، وبالتوسع فى الخدمات التعليمية والطبية وغيرها وتوزيعها لصالح الطبقات العاملة والمحدودة الدخل.

(حـ) تهيئة فرص التمليك الفردى والتعاونى فى الزراعة والإسكان الشعبى والصناعات الصغيرة والصناعات الريفية .

(د) حل المعادلة الصعبة ذات الشعب الثلاث بزيادة الاستهلاك وزيادة الادخار وزيادة الاستثمار مع كل زيادة فى الدخل خلال سنوات الخطة .

وإذا حددنا الهدف الرئيسى للخطة ومايتفرع عنه من أهداف تفصيلية وما يرتبط به من اتجاهات المجتمع الاشتراكى الجديد . فلا مناص من أن تعـــدل المفاهيم التى طالما سارت عليها الرأسمالية الغربية فى تحديد بعض الوظائف الاقتصادية . وذلك بما يتفق مع مقومات هـذا المجتمع الجديد وأيديولوجيته .

(هـ) الملكية الفردية لعوامل الإنتاج هى وظيفة اجتماعية . ومن ثم فإن واجب كل مالك فردى هو أن يسهم بنصيبه فى رفع مستوى الإنتاج لا لمصلحته الشخصية فحسب بل للمصلحة القومية أيضا .

(و) العمل الذهنى أو اليدوى حق وواجب اجتماعى ، فلا يجوز إعفاء القادرين على العمل من أداء هـــذا الواجب بسبب الملكية الفردية . ولا يجوز أن يسمح المجتمع الجديد بالأبقاء على فئة العاطلين بالوراثة .

(ز) وظيفة جهاز الثمن فى المجتمع الاشتراكى تستهدف غرضين - غرض

اجتماعى - بالنسبة لبعض السلع على الأقل ، وينطوى على تحديد أثمان السلع بحيث تغطى تكاليف إنتاجها أو تقل فى مستواها عن هذه التكاليف بالنسبة لعدد من السلع الضرورية والتموينية . وغرض اقتصادى - ينطوى على تحديد أثمان بعض السلع عند مستوى يفوق تكاليف الإنتاج لكى تتكون فوائض لتمويل التنمية ، وتتمثل هذه الفوائض فى الأرباح الصافية المحققة فى مختلف الوحدات الإنتاجية التى تدخل فى القطاع العام ، إذ أن هذه الأرباح هى المصدر الرئيسى المدخرات فى الاقتصاد الاشتراكى . كما يدعو الأمر فى المجتمع الاشتراكى إلى إصدار القرارات السياسية لوضع حد أعلى لبعض عوائد التملك أو حد أدنى لعوائد العمل تفادياً لألوان الاستغلال فى بيع خدمات الملكية أو شراء خدمات العمل .

(ح) وظيفة الأرباح التى تحققها الوحدات الإنتاجية بالقطاع العام هى التمويل الذاتى لاستثمارات هذه الوحدات على اعتبار أن هذه الاستثمارات الإضافية ستولد دخولا إضافية تفضى بدورها إلى مزيد من الاستهلاك ومزيد من الادخار والاستثمار ، ومن هنا فإن أرباح الشعب فى مجموعه تستخدم لخير الشعب فى مجموعه.

(ط) وظيفة التجارة الداخلية هى توفير السلع بأثمان تغطى تكاليف إنتاجها أو استيرادها مضافا إليها هامش تجارى فى الحدود المعقولة مع ضرورة التخلص من الطاقة الإنتاجية الفائضة فى قطاع التجارة وأن يكون النصيب الأكبر منها للقطاع الخاص .

(ى) وظيفة التجارة الخارجية هى تشجيع الصادرات والحد من الواردات مع توفير السلع الضرورية لأغراض الاستهلاك أو الإنتاج - السلع التى لا يتوفر إنتاجها محلياً أو السلع التى لا يكفى إنتاجها المحلى لسد احتياجات الطلب المحلى وذلك مع ضرورة تحقيق أفضل شروط لعمليات المبادلة الدولية على أن يكون النصيب الأكبر منها للقطاع العام .

(ك) وظيفة القروض الداخلية هى أن تحصل الدولة على جزء من القوة الشرائية العامة فى صورة قروض إنتاجية ، والهدف من وراء ذلك هو تجميع

مدخرات الأفراد - بصورة اختيارية - وتعبئتها لأغراض الاستثمار . وهذه التعبئة الاختيارية للمدخرات تكمل التعبئة الإجبارية للمدخرات عن طريق الضرائب وعن طريق المخصص من أرباح الشركات للاستثمار الحكومى .

(ل) وظيفة القروض الخارجية هو تدبير رؤوس الأموال الأجنبية اللازمة لتمويل مشروعات التنمية الاقتصادية طبقا للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة وهذه هى الصورة الثالثة من تعبئة المدخرات ، إذ أنها تعبئة خارجية المدخرات تكمل التعبئة الداخلية لها بشقيها - الاختيارية والإجبارية - على أن يكون الاقتراض الخارجى غير مشروط ، وتتمثل أعباؤه الإضافية إزاء العالم الخارجى فيما تصدره الدولة من سلع وخدمات توفى حصيلتها من النقد الأجنبى بفوائد القروض وسداد رأسمالها .

وإذ تعد الخطة الاقتصادية والاجتماعية العـــامة تعبيراً عملياً عن التعبئة الوطنية لكل الطبقات وكل الأنشطة فى القطاعين العام والخاص للعمل بسرعة مضاعفة وتحقيق التطور على مراحل سنوية مقررة بأهداف سنوية محددة ، فلابد أن توضع المشروعات على اختلاف أنواعها بحيث تدفع عجلة التقدم الاقتصادى فى حدود الموارد المتاحة للمجتمع الاشتراكى ، ولكى توفى هـذه المشروعات بمطالب المجتمع والوصول به إلى غاياته فى النطاق المحلى وفى النطاق القومى - فلابد أن تستهدف الأهداف الاشتراكية التى ترنو إليها الخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى كل من مجال الزراعة والصناعة والخدمات . وبعبارة أخرى فإننا إذا أردنا أن نترجم الأهداف العامة للخطة إلى أهداف فرعية تفصيلية على أساس من الواقع العملى فى كل مجال من هـذه المجالات الثلاثة فلابد من أن تحقق الخطة ما يلى :

١ - فى مجال الزراعة : لابد من وضع حد أعلى للملكية الزراعية ليتسنى توزيع الأرض الزائدة عن الحد الأقصى على المعدمين ، ومن ثم تحويل الأجراء إلى ملاك مع الاهتمام بمشروعات الرى والصرف واستصلاح الأراضى وزيادة إنتاجية الأرض وتنمية الثروة النباتية والحيوانية والسمكية .

٢ - وفى مجال الصناعة : لابد من أن تكون الصناعات الثقيلة والمتوسطة

والصناعات التعدينية فى غالبيتها داخلة فى إطار الملكية العامة للشعب، وأن تكون الصناعات الخفيفة بعيدة عن ألوان الاحتكار والاستغلال ، على أن يحتفظ القطاع العام بدوره فيها بما يمكنه من توجيهها لصالح الشعب فى مجموعه . ولابد من تشجيع الصناعات الزراعية والريفية بغية رفع المستوى المعيشى فى الريف. ولابد من رفع مستوى العامل وتأمينه ضد الأحداث الاجتماعية . ولابد من مشاركة العمال فى إدارة الوحدات الإنتاجية التى يعملون فيها ومن خلق الحوافز المادية على زيادة الإنتاج عن طريق مشاركة العمال فى الأرباح المحققة .

٣ - وفى مجال الخدمات : لابد من التوسع فى الخدمات التعليمية والصحية ومواجهة احتياجات البلاد من العاملين والفنيين والتوسع فى خدمات الإسكان الشعبي والتعاونى . والاهتمام بالأحياء الشعبية فى المدن والاهتمام برفع مستوى القرى بتحسين نوع الخدمات المقدمة إليها وانتشارها على أوسع نطاق بحيث يكون الاتجاه بصفة عامة فى قطاعات الخدمات منطوياً على خدمة ذوى الدخل المحدود تمشيا مع المبادىء الاشتراكية .

مبررات اسلوب التخطيط فى التنمية الاقتصادية

وعند هذه المرحلة من التحليل . قد نتساءل عما يدعو إلى اتخاذ الأسلوب التخطيطى فى المجتمع الاشتراكى . هناك فىالواقع اعتبارات كثيرة تقضى باتباع هذا الأسلوب ويمكن أن نجملها فيما يلى :

أولا : التنمية غير المخططة لا تحقق أفضل النتائج :

لو نظرنا إلى الاقتصاديات النامية بوجه عام لوجدنا أنه لا تتوافر لديها الأجهزة الضخمة الحساسة التى يمكن أن تكفل تلقائيا زيادة الإنتاج ورفع معدلات الاستثمار إلى المستويات التى تحقق الهدف الرئيسى من التنمية ، وهو رفع المستوى المعيشى للمواطنين ، ولهذا فمن الضرورى وجود جهاز تخطيطى يكفل حصر الإمكانيات والتعرف على الاحتياجات المحلية والقومية والتنسيق والتوفيق بين مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية ودفع عجلة التنمية نحو أهدافها المنشودة بأفضل الشروط للوصول إلى أفضل النتائج .

ثانيا : التنمية غير المخططة قد تفضى الى الضياع الاقتصادى .

ومن الحقائق المسلم بها أن التخطيط لاغنى عنه حتى فى الاقتصاديات المتقدمة التى اكتمل فيها جهاز الثمن ، إذ أن فاعلية هذا الجهاز فى ظل المنافسة الحرة قد تجر فى أذيالها ترجيح كفة المصالح الخاصة على المصلحة العامة إذا ما تدفقت رءوس الأموال على المشروعات المستهدفة للإنتاج الكمالى الموجه لإشباع رغبات فئة قليلة من ذوى الثراء فى المجتمع ، لأن هامش ربحه كبير ، وذلك على حساب إنتاج السلع الضرورية أو إذا أفضت المنافسة الحرة إلى ضياع رءوس الأموال فى المشروعات الفاشلة التى لا تصمد لقوى المنافسة فى السوق ، وما لنا نذهب بعيدا ، وأمامنا الدروس المستفادة من تجارب الرأسمالية الغربية فى مثل هذا الضياع . وحتى لو فرضنا أن جهاز الثمن سيعمل عمله فى ظل المنافسة دون أن تنقلب إلى

استغلال ودون ضياع للموارد ودون تغليب الإنتاج الكمالى على الإنتاج الضرورى فإن التنمية التلقائية على أيدى المنظمين الأفراد ـ حتى لو تحققت بالمعدلات المتطلبة ـ تؤدى فى أغلب الأحيان إلى استمرار تضخم أرباح هؤلاء المنظمين مما يعمل دواما على زيادة سوء توزيع الدخل القومى وسيطرة رأس المال على الحكم، وهذا مما لا يتفق مع المبادىء الإشتراكية.

ثالثا : التنمية غير المخططة لا تحقق النمو المتوازن للاقتصاد القومى :

ولا ريب أن النمو المتوازن لمختلف الأنشطة الاقتصادية هدف مرغوب اجتماعيا، ويرجع ذلك إلى أن التوازن يضمن التوافق بين معدلات النمو فى جميع الأنشطة فلا يتخلف نشاط عن الآخر، فيعوق هذا التخلف نمو الأنشطة الأخرى كيف يمكن مثلا أن تحقق التنمية فى قطاع الزراعة وتدخل إليه آخر مستحدثات العلم فى الفن الإنتاجى الآلى مالم تتخلص أولا من الفائض الزراعى الذى يمثل البطالة المقنعة وذلك عن طريق التوسع المطرد فى التصنيع ؟ وكيف يمكن أن تحقق التنمية فى قطاع الصناعة مالم نضمن تزايد الإنتاج الزراعى بما يكفل إعالة الأعداد المتزايدة من القوى العاملة فى هذا القطاع ؟ وكيف يمكن أن تتقدم على جبهة عريضة فى عملية التنمية الزراعية والصناعية، مالم تتوافر خدمات المرافق العامة والنقل والمواصلات وغيرها من الصناعات الأساسية ؟

لابد إذن من النمو المتوازن لأن أنشطة الاقتصاد القومى على اختلافها مترابطة متكاملة يشد بعضها أزر البعض الآخر. هذا فضلا عن أن النمو الصناعى فى حد ذاته يعتبر أحد الأنشطة الهامة فى الاقتصاد النامى نموا متكاملا متجمعا ـ فهو متكامل لأن الصناعات تعتمد على بعضها البعض إلى حد كبير. إذ أن معظم الصناعات لا تكتمل منتجاتها إلا بشراء ما تنتجه الصناعات الأخرى، وهو يتجمع لأنه كلما كان عدد الصناعات كبيرا، أغرى ذلك على قيام صناعات أخرى، وهنا يمكن المنشأة فى دولة صناعية متقدمة أن تشترى بعض المواد أو بعض أجزاء المنتج النهائى أو بعض الخدمات الأساسية من منشآت أخرى متخصصة تستطيع إنتاجها بأدنى النفقات. وفق كل ذلك فإن الأفراد الذين يعملون فى أية منشأة

صناعية برأسمال حقيقى مطرد الزيادة سيرتفع مستوى إنتاجهم وتتزايد دخولهم، ومن ثم يخلقون سوقا متسعة لمنتجات المنشآت الأخرى .

وما من سبيل لتحقيق النمو المتوازن لمختلف الأنشطة ، والنمو المتوازن للصناعة بوجه خاص إلا بالتخطيط الاقتصادى الشامل الذى يضمن التوسع « الديناميكى » للسوق فى شكل موجات من الإستثمار الجديد فى مشروعات متعددة يتم تنفيذها فى وقت واحد فى كل فترة زمنية فى حدود الموارد المتاحة .

رابعا : التنمية غير المخططة تعزف عن بعض مشروعات التنمية الأساسية :

كما أن الحقائق المشاهـــدة تدل على أن هناك من المشروعات الهامة للتنمية الاقتصادية ماتمتد فترة إنشائها إلى سنوات طويلة قبل أن تؤتى ثمارها ويفيد منها المجتمع ، وقد يقترن طول فترة الإنشاء أو التنفيذ بحاجة مثل هذه المشروعات إلى رؤوس أموال ضخمة ، قد يعجز المنظمون الأفراد عن تدبيرها أفراداً أو جماعات . ولو ترك أمر هذه المشروعات للمنظمين الأفراد لما أقدموا عليها . إذ كيف نتصور أن يقـدم هؤلاء على تنفيذ مشروع كالسد العالى يتطلب مئات الملايين من الجنيهات . أو على تنفيذ مشروعات استصلاح مساحات واسعة من الأراضى يستغرق تنفيذها أعواما طويلة قبل أن تمر الأرض من مرحلة الأستصلاح أو الاستزراع إلى مرحلة الزراعة الحدية ومافوق الحدية . بل أن هناك من المشروعات مالا يقدم عليه المنظمون الأفراد لأن عنصر المخاطرة فيها جسيم أو لأنها لاتدر عائدا سريعا أو لأن العائد غير مجزى لهم . مع مالهـذه المشروعات من أهمية بالغة للاقتصاد القومى فصناعة ثقيلة كصناعة الحديدوالصلب قد لايقدم عليها المنظمون الأفراد لمثل هـذه الأنماط ، مع أنها دعامة كثير من الصناعات الأخرى . التخطيط إذن هو الذى يضمن الأنماط الصحيحة للنمو الاقتصادى . وهو الذى يضعوينفذ السياسة الاقتصادية الطويلة المدى . السياسة التى تقرن بين سد الاحتياجات الحاضرة واطراد النمو فى المستقبل .

خامسا : التنمية غير المخططة لا تضمن حسن اختيار مشروعات التنمية .

وإذ نسلم بأن التنمية غير المخططة لا تقوم على دراسات فنية واقتصادية سليمة فهى بطبيعتها عشوائية إلى حد كبير ، وهى بطبيعتها لا تستهدف إلا الربح

دون نظر إلى المصلحة القومية ، ونسلم بأن الصناعات تختلف اختلافا بينا فيما تستلزمه من قوى محركة ومهارة ورأسمال ومواد خام وغير ذلك من مستلزمات الإنتاج ، فإن كل دولة تتطلع إلى النمو تجد لزاما عليها أن تختار بكل حذر وعناية من بين مختلف الصناعات ، تلك التي ترى أنها قد تحرز فيها نجاحا ملحوظا وتكون لها فيها ميزة نسبية ، فلا غرو ، إذا كان التخطيط يعد بمثابة إجراء وقائي يضمن حسن اختيار نموذج التنمية بتقرير أولويات للمشروعات التي تتضمنها الخطة الاقتصادية ، وذلك على ضوء الدراسات الفنية والاقتصادية المشروعات مع أخذ الموارد والإمكانيات والاحتياجات المحلية والقومية في الاعتبار بما يضمن تحقيق هدف الخطة من مضاعفة الدخل ورفع المستوى المعيشي . وتبدو أهمية تقرير الأولويات لو أننا تذكرنا جوهر المشكلة الاقتصادية في أي مجتمع وهو ندرة الموارد المتاحة . إذا تذكرنا أن الندرة هي طابع الحياة الاقتصادية وأن موارد المجتمع محدودة فإن تخصيص بعض هذه الموارد لبعض مشروعات التنمية لابد أن يكون على حساب التخلي عن مشروعات أخرى . فلو وجهنا بعض الموارد للزيادة في الاستثمار المادي فقد يكون ذلك مدعاة للانتقاص من الاستثمار الإنساني. ولو وجهنا بعض الموارد للزيادة في الاستثمار الزراعي فقد يكون ذلك مفضياً إلى الانتقاص من الاستثمار الصناعي ولو وجهنا بعض الموارد الاضافية لمشروعات الاسكان فلربما أدى ذلك إلى النقص في الاستثمار في بعض خدمات المرافق.. الخ.

ويسترشد المخططون في تقرير الأولويات بعاملي الطلب والنفقة . فهناك مجموعة كبيرة من الصناعات التي ينطبق عليها عامل الطلب كدليل مؤقت ، وهي مجموعة الصناعات المحمية بطبيعتها ، أي التي لا تدخل منتجاتها عادة في مسالك التجارة الخارجية ، ومن الأمثلة على ذلك تعبيد الطرق وبناء المنازل وتوليد الكهرباء وصناعات التصدير على شريطة ألا ترتفع نفقاتها نتيجة للتوسع في الإنتاج ، وأن تبقى ظروف الطلب العالمي عليها دون تغيير ، غير أن عامل الطلب لا يكفي وحده للأخذ به كدليل حاسم في توجيه التنمية . في صدد المنتجات غير المتخصصة ، أي التي لا تنتجها الدولة أو التي تستوردها كلياً أو جزئياً . ولهذا فلابد أن يؤخذ عامل النفقة في الحسبان . وهنا قد تكون نظرة الدولة إلى عامل النفقة نظرة طويلة المدى ، بمعنى أنها تشجع نمو الصناعات التي قد لا يتحسن

وضعها التنافسى مباشرة من ناحية العرض ، وخاصة فى الأسواق المحلية . أى الصناعات التى لا تكون لها ميزة نسبية إلا فى المستقبل القريب أو البعيد . وعلى هذا يمكن وضع الخطة الاقتصادية . لا على هدى النفقات الفعلية فى الوقت الحاضر . بل على هدى النفقات المتوقعة فى المستقبل . إذ كلما اطرد نمو الصناعة على مدار الزمن . تحسنت جودة المنتج النهائى وتناقصت نفقات الانتاج بفضل تحسن أساليب الفن الانتاجى وارتفاع مستوى إنتاجية الأيدى العاملة بالتدريب الفنى والمهنى . وهذا هو المنطق الذى استند إليه بعض كتاب القرن التاسع عشر . لفرض الحماية على الصناعات الناشئة .

وعلى أية حال فإن المخططين يسترشدون ببعض المبادىء العامة التى تحكم الاتجاهات الاحتمالية للتنمية فى الدول النامية المكتظة بالسكان — إن الوفرة النسبية للأيدى العاملة غير الماهرة تجعلها أرخص عوامل الانتاج نسبيا . ومن ثم فالتنمية لابد من أن تبدأ فى الصناعات الخفيفة التى تمتص جزءاً كبيراً من الأيدى العاملة . كما تبدأ أيضا فى الصناعات التى قد يستعاض فيها بالآلات عن مقتضيات المهارة فى عمليات الصنع وعلى ذلك يمكن استخدام المزيد من المعدات الرأسمالية كما هو الحال فى صناعة الغزل والنسيج .

والتتابع الملحوظ فى تاريخ التنمية الاقتصادية لمعظم الدول المتقدمة ، هو البدء بالنهوض بصناعات السلع الاستهلاكية التى تدخل ضمن الصناعات الخفيفة، كثيفة العمل ، أما صناعات السلع الرأسمالية وبعض صناعات السلع الاستهلاكية التى تدخل ضمن الصناعات الثقيلة كثيفة رأس المال فإنها تتوسع عادة فى المراحل التالية للتنمية ، هـــذا باستثناء بعض الصناعات الثقيلة الأخرى كالتعدين والبناء والمرافق العامة - التى تبدأ بها خطة التنمية الاقتصادية لاعتبارات شتى . ولكن على الرغم من أن هـذا التتابع المنطقى للصناعات قد شوهد فى كثير من الدول خلال مرحلة التصنيع ، فقد لا تجد ضخامة رأس المال ومقتضيات المهارة من التوسع فى الصناعات الثقيلة فى المراحل الأولى للتنمية ، إذا توافرت بعض الظروف الملائمة وقد تتمتع هذه الصناعات بميزات نسبية فى النفقة ، بسبب قربها من مصادر غنية بالمواد الخام ، أو لأنها تجد منذ البداية سوقا رائجا فى الزراعة أو التعدين ، كذلك فقد تخشى الدولة أنها قد لا تتمكن مستقبلا من الحصول على مورد ثابت منظم من

السلع الرأسمالية التى تحتاج إليها هذه الصناعات ، ولهذا لا تجد مناصاً من البدء بها فى برامج التصنيع .

سادسا . التنمية غير المخططة لا تضمن معدلات النمو المطلوبة :

وإلى جانب الاعتبارات المتقدمة فإن زيادة السكان بمعدل سريع فى كثير من الدول النامية يتطلب الإسراع بعجلة التنمية ليتسنى زيادة الدخل القومى بنسبة أكبر من الزيادة فى السكان . وهذا ما لاتضمن تحقيقه التنمية غير المخططة ، ومن هنا يتراءى جانب آخر من الجوانب الهامة للأسلوب التخطيطى فى التنمية إذ هو الذى يضمن بطبيعة الحال الإسراع بمعدل نمو الاقتصاد القومى. هذا فضلا عن أن الاقتصاديات المخططة أقل تعرضاً الآثار التضخمية والانكماشية للدورات الاقتصادية:

سابعا : التنمية غير المخططة لا تحقق العدالة الاجتماعية :

ولعل من أبرز سمات الدولة التى تبدأ أولى مراحل نموها انخفاض مستوى الدخل القومى ومستوى دخل الفرد فى المتوسط ، فضلا عن التفاوت الكبير فى توزيع الدخول والثروات فى المجتمع . إذ تحصل قلة من الأفراد على جل عوائد عوامل الإنتاج ، سواء كانت عوائد العمل (الأجور) أو عوائد التملك (الأرباح والفوائد والإيجارات) بينما لا يحصل السواد الأعظم من السكان إلا على النذر اليسير من هذه العوائد . ولاشك أنه لو ترك أمر التنمية الاقتصادية دون تخطيط ، فإن هذا التفاوت فى الدخول والثروات سيتزايد على مر الزمن، لأن التنمية دون تخطيط لابد أن تفضى إلى تراكم الثروات الخاصة الكبيرة .

ولا ينسحب مفهوم العـــدالة الاجتماعية فى المجتمع الاشتراكى إلى تقليل التفاوت الكبير فى توزيع الدخول والثروات فحسب ، بل أيضاً إلى توفير العمل المثمر لكل مواطن ، غير أن ذلك يتطلب توفير إمكانيات التوظف الأعداد المتزايدة من الأيدى العاملة ، سواء بالمضى فى التصنيع أو بتوسيع رقعة الأرض الزراعية بالاستصلاح ووسائل الرى والصرف ، وترمى مشروعات التوسع الصناعى إلى زيادة الإنتاج باستغلال الطاقات المعطلة وخلق الطاقات الجديدة فى مختلف القطاعات السلعية وقطاعات الخدمات . ولابد أن تنتظم هذه المشروعات جميعا فى خطة اقتصادية واجتماعية شاملة .

الأساليب الفنية فى عملية التخطيط الاقتصادى

ولا يجب أن يغرب عن البال أن أساليب التخطيط الاقتصادى ليست إلا نتيجة تجربة عملية تتقدم تبعا لتقدم التخطيط نفسه ، إذ أننا بمرور الزمن نكون قد اكتسبنا خبرات فنية جديدة من ناحية . ويكون الاقتصاد القومى قد نما وتكشف عن أنواع جديدة من المشكلات تتطلب مواجهتها من ناحية أخرى . ومن ثم فإن الحديث عن أساليب التخطيط الاقتصادى لا يعنى أنها أساليب تصلح لكل زمان ومكان وبطرق لا تتغير ، بل إن كل ما يمكن أن يقال عنها أنها خبرة تاريخية .

الأهداف المادية للتخطيط

وإذا كان التخطيط بوجه عام هو تجربة عملية وخبرة تاريخية ، فلابد أن تكون له أهداف كما قدمنا ، غير أنه يمكن أن نجمل هذه الأهداف فى عبارة واحدة هى التنمية الاقتصادية ، فهذه التنمية هى الغاية والتخطيط هو الوسيلة أو أداة تحقيق هذه الغاية ، فلكى نضع خطة لابد أن نحدد أهدافنا منها : كم طنا من الحديد وكم متراً من الأقمشة القطنية وكم أردبا من الحبوب وكم رأسا من الماشية وكم سيارة ؟ وبعد أن نجد أهدافنا فى القطاعات السلعية ننتقل إلى تحديد أهدافنا فى قطاعات الخدمات : كم مستشفى وكم سريراً وكم تلميذاً يتخرج فى كل مرحلة من مراحل التعليم العام والفنى وكم طالبا يتخرج من المعاهد العليا وكم طالبا يتخرج من الجامعات كل سنة ؟ وهكذا تحدد الخطة عدداً من الأهداف المادية ، وهذه الأهداف توضع بحيث يمكن استخدام كل الموارد الإنتاجية المعطلة ، وزيادة الطاقة الإنتاجية مستقبلا .

تعبئة الموارد المادية والمالية

ولكى يمكن تحقيق هذه الأهداف لابد من تعبئة كل الموارد الحقيقية المتاحة فى الاقتصاد القومى ، وهذه الموارد الحقيقية على نوعين : موارد مادية كالموارد

الطبيعية ووسائل الإنتاج وموارد معنوية كقوة العمل ، وتعمل كلها معاً على دفع الاقتصاد القومى لتحقيق أهدافه . وهـــذا مايسمى فى أسلوب التخطيط بتخصيص الموارد الحقيقية ، وإن كانت هذه تتخذ صورة قيم نقدية حتى يمكن مقارنتها بعضها بالبعض . غير أن العمليات الاقتصادية تثير حركة فى الموارد المالية ، فنحن فى الإنتاج نولد دخولا نقدية كأجور ومرتبات تستخدم بدورها فى شراء السلع الاستهلاكية . ومن ثم يكون للتخطيط جانبا من جوانب التخصص : التخصص الحقيقى ماديا كان أو معنويا ، والتخصص المالى ، وعلى المخطط أن ينسق بينهما بأكبر قدر ممكن من الدقة والأحكام والأموال فى تخصيصها لتحقيق أهـــداف الخطة هى أداة حساب فضلا عن أنها أداة تنفيذ تخصيصات حقيقية معينة . وهنا يظهر للعيان ، الفارق الجوهرى بين الاقتصاد الاشتراكى المخطط وبين الاقتصاد الرأسمالى الحر . فلا يسمح للمال فى الاقتصاد الأول بأن يسيطر على الموقف . أما فى الاقتصاد الثانى فالعمليات المالية لها منطقها الذى تسيطر به على الاقتصاد القومى ، فتحدث فيه بعض الظواهر كالكساد والبطالة وهبوط الأسعار أو التضخم وارتفاع الأسعار .

مراعاة النسب بين الأهداف

وفى وضع أهداف الخطة يجب مراعاة النسب فيما بينها . وهنا تجدر الإشارة إلى أنه ليست هنـاك نسبا ملزمة فى كل حالة . بل إن مرد الأمر فى وضعها إلى العلاقات المنطقية . فنحن حين نضع فى أهدافنا إنتاج مقدار معين من البترول . لابد أن نضع أهدافا أخرى منها استخدام البترول مثلا فى إنتاج خدمة النقل بالسكك الحديدية . وفى الاستهلاك المنزلى للوقود وفى التصدير . بحيث إذا جمعنا استخدامات البترول التى استهدفناها يكون المجموع مساويا لما أنتجناه من البترول وإلا كنا عاجزين عن تحقيق أهدافنا إذا لم ننتج البترول اللازم أو أن أهدافنا التى رسمناها هزيلة لا تحتاج إلى كل ما أنتجناه منه .

وفى وضع هذه النسب يجب التمييز بين جانبين لمشكلة النسب بين الأهداف:

الأول : وضع نسب نمو مختلف القطاعات الرئيسية من الاقتصاد القومى كالصناعة والزراعة .

والثانى : تحديد العلاقة بين إنتاج وإنتاج . كالعلاقة بين إنتاج الصلب وإنتاج الفحم .

وهذه هى مشكلة تخصيص الموارد على الاستعمالات البديلة ، وهى مشكلة تدور حول الفكرة المنطوية على أن الطاقة الإنتاجية فى الاقتصاد القومى تزداد بزيادة موجات الاستثمار الرأسمالى أى باستخدام جزء من الدخل القومى للاستثمار بدلا من الإنفاق على الاستهلاك ، وعلى ذلك فالمشكلة الرئيسية إذن هى تقسيم الدخل القومى بين الاستهلاك والاستثمار ، وتقسيم الاستثمار بين صناعات السلع الإنتاجية وبين صناعات السلع الاستهلاكية . وهذا التقسيم يتوقف على السرعة التى يراد بها تنمية الاقتصاد القومى مع مراعاة الظروف السياسية والاقتصادية ، إذ كلما زاد الاستثمار فى السلع الإنتاجية ، زادت سرعة نمو الاقتصاد القومى . ومن الجلى أنه يجب فى فترة التصنيع الاهتمام بزيادة إنتاج السلع الإنتاجية وذلك لخلق الطاقة الإنتاجية فى الصناعة ، ومن الجلى أيضاً أن زيادة الإنتاج تتطلب زيادة الكفاية الإنتاجية وهذه الكفاية تتطلب بدورها تزويد العمال بقدر كبير من أدوات الإنتاج ، غير أنه لابد أن يراعى عدم المغالاة فى إنتاج هذا النوع من السلع إلى الحد الذى يحرم الشعب خلال أجياله الحاضرة من رفع مستواه المعيشى ، وقد ورد فى الميثاق :

« إن حرمان جماهير شعبنا طال مداه وتجنيدها تجنيداً كاملا لبناء الصناعات الثقيلة وإغفال مطالبها الاستهلاكية يتنافى مع حقها الثابت فى تعويض حرمانها الطويل من غير مبرر حقيقى ، إمكانيات الوفاء بتطلعاتها المتسعة » . كما ورد فى الميثاق كذلك .

« فإن الاهتمام الكبير يجب أن يصل إلى الصناعات الاستهلاكية ، إن هذه الصناعات فضلا عما تفتحه من أبواب كثيرة للعمل تسد جزءاً هاماً فى مطالب الاستهلاك وتوفر مصادر قيمة من النقد الأجنبى ، ثم هى تنتج فى الوقت الحاضر فرصة للتوسع فى التصدير إلى أسواق قريبة منا لم نصل فيها بعد إلى مركز المنافسة فى الصناعات الثقيلة على المستوى العالمى » .

مشكلة التنسيق بين استخدام السلع وإنتاجها فى مختلف الصناعات :

والتنسيق المفصل بين استخدام وإنتاج مختلف الصناعات من السلع وهو ما يطلق عليه اسم المدخلات والمخرجات فى مختلف الصناعات ، إنما يتطلب وضع ما يسمى بالموازين السلعيـــة . وتنطوى على وضع موازين إنتاج واستخدام مختلف السلع الأساسية ومجموعات السلع الأخرى فى الاقتصاد القومى . وذلك لأغراض الرقابة على تماسك وتوازن خطة الاقتصاد القومى . بيد أنه يلاحظ فى وضع هذه الموازين صعوبة إيجاد العلاقة بين مئات السلع . وللتغلب على هذه الصعوبة لابد أن نبدأ بالوضع القائم للعلاقات الحقيقية بين مختلف السلع ونرى ما يجب تغييره منه . وبعبارة أخرى فلكى نضع خطة السنة التالية مثلا نعتبر أساسنا ما تحقق من الخطة هذا العام . أى أننا نبدأ بأساس تاريخى للعلاقات القائمة ثم نغير ما يتطلبه التغير تبعاً الأهداف . فالمشكلة إذن ليست مشكلة إعداد خطة من لا شئ . بل مشكلة إجراء التغير اللازم . وحتى يمكن حل المشكلة فى يسر وملاءمة فإننا نتبع ما يسمى بطريقة الميزانية أى نضع أولا علاقات إقتصادية دقيقة بين القطاعات الرئيسية من الاقتصاد القومى . وبين فروع قطاعات الإنتاج : الصناعة والزراعة والبناء وهكذا . وهذه العلاقات تعتبر موازين بين القطاعات . ثم نقسم هذه العلاقات إلى أقسام تفصيلية كما يحدث تماما عند وضع الميزانية العامة للدولة .

العناصر الأساسية للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة

وعندما يصدر القرار السياسى بوضع خطة عامة طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية تنفذ على مدار فترة زمنية طويلة نسبيا تتراوح عادة بين خمس وسبع سنين ، وتتضمن برامج ومشروعات وأعمال يتم تنفيذها فى مدة الخطة . ويقوم الوزراء المختصون بدراسة المشروعات فى القطاعات التى تدخل فى اختصاصهم ، ثم يتقدمون إلى جهاز التخطيط المركزى ببرامجهم المقترحة للسنوات الخمس . ولضمان أحكام التتابع الزمنى يمكن البدء برسم خطة طويلة الأجل بتقديرات إجمالية ، وفى نطاق هذا الإطار العريض يتم إعداد خطة أكثر تفصيلا للسنوات الخمس المقبلة ، اتعد منها خطة السنة الأولى بدرجة أكبر من التفصيل ، وتعد من هذه الأخيرة ميزانية الدولة عن نفس السنة . وهكذا يتحقق التعاون الوثيق بين جهاز التخطيط المركزى وبين الوزارات والمؤسسات بفضل الرغبة فى تحقيق أهداف التنمية ، وإعداد الخطة الشاملة لتحقيق هذه الأهداف على أتم وجه . وعادة ما يختص جهاز التخطيط المركزى بالتجميع والتحليل التخطيطى ، أما الوزارات فتختص بالنواحى الفنية والاقتصادية الخاصة بمشروعاتها ، كتقدير الإنتاج فى كل مشروع ومستلزماته والقيمة المضافة والاستثمار وحجم العمالة . وهذه البيانات تقدمها الوزارات المعنية ، وهى تتعهد بتنفيذها والعمل على تحقيقها عند إقرار الخطة .

وتكون أهداف الخطة الاقتصادية العامة أساسا لإعداد مشروع الميزانية العامة للدولة والميزانيات المستقلة ، وتعد هذه على ضوء التقديرات الواردة فى مشروع الخطة السنوية . كما أنه لايجوز الارتباط بأية مشروعات أو أعمال خاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية أو تمويلها أو تنفيذها بما يخالف الإطار العام للخطة .

وجدير بالذكر أن أهداف هذه الخطة تحدد على أساس الزيادة فى عناصرها المختلفة ـــ كالإنتاج المحلى والدخل (القيمة المضافة) والاستهلاك والادخار والاستثمار والعمالة والأجور وعوائد حقوق التمليك بالنسبة لسنة معينة تتخذ

كسنة الأســـاس . والإنتاج هو العنصر الرئيسى فى الخطة ، إذ يعد القاعدة الأساسية التى تستمد منها الخطة عناصر حياتها ويتكون هذا العنصر من سلع وخدمات . أما الدخل (القيمة المضافة) كعنصر آخر من عناصر الخطة فهو مايفيض للمجتمع من الإنتاج بعد استنزال مستلزماته التى يستخدمها المجتمع فى سبيل الحصول عليه . وأما الاستهلاك كعنصر ثالث فهو ذلك الجزء من الدخل الذى ينفقه المجتمع على أغراض الاستهلاك . ومن الأهميــة بمكان معرفة تطور هذا الاستهلاك أثناء الخطة ونمط الاستهلاك الذى يسهم فى تحقيق الهدف . وأخيراً فإن الادخار هو ما يفيض من الدخل بعد الإنفاق على الاستهلاك ، وأن الاستثمار هو استخدام المدخرات فى مشروعات التنمية ، كما أن العمالة تحتل مكانا بارزاً فى أهداف الخطة ، ولا يعنينا بالعمال هنا عدد المشتغلين فحسب ، بل حجم الأجور وإنتاجية العامل ووسائل رفعها تحقيقا للتنمية . أما عوائد التملك فهى الإيجارات والأرباح والفوائد ، وهى تدخل أيضا ضمن عناصر الخطة .

وعلى ضوء ماتقدم يراعى عند إعداد الخطة الخمسية العامة أو الخطط السنوية تقدير ما يلى :

ـــ الإنتــاج القومى فى القطاعات المختلفة ومستلزماته وأنواع السلع والخدمات المنتجة وتــكاليف الإنتاج واستخدامه فى الداخل وفى الخارج ، وأهداف الخطة فى هذه النواحى .

ـــ الأجور والأرباح المختلفة للأفراد والهيئات بسبب الإنتاج والمدخرات التى تنشأ من الدخول فى القطاعات المختلفة ووســـائل توجيهها نحو الاستثمار ومصادر التمويل والاستثمار الأخرى والأهـداف العامة للادخار والاستثمار والدخل .

ـــ العمالة فى المجتمــع وتهيئة فرص العمل والتدريب الفنى والمهنى وتزايد إنتاجية العامل .

ـــ مستوى الاستهلاك وتوافر السلع والخدمات اللازمة لتحقيق مستوى معيشة أفضل لأفراد الشعب وخاصة الطبقات محدودة الدخل .

ـ مشروعات الاستثمار والتنمية فى القطاعات المختلفة ونفقاتها والعائد المنتظر منها وإجراءات تنفيذها وتشغيلها .

ـ دور القطاع العام ممثلا فى الإدارة الحكومية وقطاع الأعمال الحكومى واستثمارات القطاع العام والسياسة المالية والاقتصادية والميزانية العامة للدولة .

ويمكن تقسيم إطار الخطة العامة بطرق مختلفة ، إلا أن جهازنا المركزى للتخطيط قد انتحى إلى تقسيم إطار الخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة إلى عشرة أقسام :

القسم الأول خاص بالاستثمارات ، والثانى بالإنتاج ومستلزماته والقيمة المضافة والثالث بالموازين السلعية التى تبين الموارد السلعية المتاحة من الإنتاج المحلى والواردات السلعية والخامس بالاستهلاك النهائى السلعى ، والسادس بتوزيع القيمة المضافة بين الأجور والمرتبات وحقوق التملك ، والسابع بعدد المشتغلين وأجورهم والثامن بالموقف المالى للقطاع الحكومى والبيانات الخاصة بالخدمات الحكومية ، والتاسع بالأعمال الحكومية ، والعاشر بالدخل القومى واستخداماته والتمويل ومصادره .

وتجدر ملاحظة أن الخطة المثلى هى تلك التى يتوزع نتائجها ومنافعها على أوسع نطاق فى داخل حدود الدولة ، مع مراعاة حالة كل محافظة أو منطقة محلية من حيث ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية . وقد تخرج الخطة عن هذه القاعدة لخضوعها لقاعدة أخرى أقوى وألزم من وجهة النظر الاقتصادية أو الاستراتيجية ، كأن يكون قيام المشروع خاضعاً لظروف المادة الخام أو لعوامل النقل والمواصلات أو لضرورات قومية أخرى . وعادة ما يلحق بإطار الخطة سجلان: سجل عن مشروعات الخطة موزعة توزيعاً جغرافياً ليساعد على تنفيذ الخطة ، وفى الإعداد للخطط المقبلة ، وفى نشر الوعى التخطيطى بين المواطنين ليتعرفوا على أهمية الخطة ويعرف كل منهم نصيبه منها ، أما السجل الآخر فهو عن مشروعات كل قطاع على حدة تمكيناً للمواطنين من استيعاب الخطة على المستوى القطاعى .

الخطة التفصيلية ومتابعة التنفيذ

وتفصل الخطة العامة إلى خطط تفصينية عادة ما تكون سنوية ، وكل خطة تفصيلية تتضمن بياناً بموارد القطاعين العام والخاص وطرق استخدامها ووسائل التنفيذ وما تتطلبه من برامج ومشروعات لازمة لتوجيه سير النشاط العام فى الدولة نحو تحقيق الأهداف المرسومة لهذه البرامج فى الزمن المحدد .

وتوضع الخطة السنوية على أساس تقدير ماتم من أهداف فى السنة السابقة وما يجب أن يتم من أعمال وأهداف خلال السنة حتى يمكن الوصول بالمجتمع إلى ما يراد له من تطور فى نهاية السنة الأخيرة من الخطة . وعلى أساس ما تقترحه الوزارات والمؤسسات المختلفة وأجهزة الدولة المختلفة من مشروعات وبرامج للتنفيذ خلال السنة ، وعلى أساس تطوير أجهزة التنفيذ وتلافى أسباب النقص والقصور والضياع التى لم تعمل تلك الأجهزة على تلافيها فى السنوات السابقة ، وعلى أساس ما قدر أن يتاح من الموارد المالية التى تصورها الميزانية العامة للدولة ومقابلها من الموارد العينية والبشرية سواء من المصادر المحلية أو الخارجية.

وتوجد عادة فى كل وزارة أو مؤسسة عامة لجنة أو مكتب للتخطيط والمتابعة على أن يحضر اجتماعات اللجنة أو المكتب مندوب عن الجهاز المركزى للتخطيط وتتولى لجنة التخطيط أو مكتب التخطيط مهمة إعداد مشروع الخطة العامة أو الخطط السنوية ، وتقارير المتابعة والدراسات اللازمة لذلك فيما يتعلق باختصاص الوزارة أو المؤسسة العامة . كما توجد عادة مكاتب للتخطيط والاتصال مشكلة بالوزارات والمؤسسات . وتعد أجهزة فنية تعاون لجان التخطيط والمتابعة . ولابد من قيام تعاون وثيق بين أجهزة التنفيذ بالوزارات والمؤسسات المختصة وبين جهاز التخطيط المركزى . إذ أن مهمة أجهزة التنفيذ هى دراسة المشروعات والبرامج والأعمال المقدمة دراسة فنية موضوعية ، أما مهمة جهاز التخطيط المركزى فهى تجميع هذه المشروعات وتحليلها تحليلا تخطيطياً توازنياً إلى جانب تحديد أولويات الاستثمار .

ولا تقتصر مهمة أجهزة التنفيذ على مجرد دراسة المشروعات والبرامج والأعمال توطئة لإعداد مقترحاتها عن إطار الخطة الخمسية العامة أو الخطط السنوية التفصيلية فى ضوء هذه الدراسة ، وتقديمها إلى جهاز التخطيط المركزى الذى يقوم من جانبه بالتحليل التخطيطى لهذه المقترحات ووضع الإطار النهائى للخطة بل تمتد مهمتها كذلك – بعد التصديق على الإطار النهائى – إلى تقديم تقارير دورية ، فى كل فترة زمنية معينة ، إلى جهاز التخطيط المركزى متضمناً سير العمل فى تنفيذ الخطة ومدى التقدم فى تحقيق الأهداف بالنسبة إلى مسئولية كل جهازعن التنفيذ وبالنسبة إلى نشاط القطاع الخاص الذى يرتبط باختصاصاتها كما تقدم أجهزة التنفيذ بالوزارات والمؤسسات تقارير سنوية تتضمن تقريراً عما يكون قد تم تحقيقه من أهداف خطة السنة المنتهية فى نواحى الإنتاج والدخل والعمالة والصادرات والواردات ومصادر التمويل بما فى ذلك التسهيلات الائتمانية المتاحة والمستخدمة . ولذلك فإن أجهزة التنفيذ بالوزارات والمؤسسات تتولى المهام التخطيطية الآتية :

(ا) دراسة المشروعات والبرامج والأعمال دراسة فنية موضوعية .

(ب) تقديم المقترحات عن المشروعات التى يتضمنها إطار الخطة الخمسية العامة والخطط السنوية التفصيلية .

(ج) تنفيذ ما يتضمنه إطار الخطة من مشروعات وبرامج وأعمال بعد أن يضع جهاز التخطيط المركزى الإطار النهائى للخطة ويصدق عليه رئيس الدولة .

(د) متابعة تنفيذ مشروعات الخطة والتغلب على الصعوبات التى قد تعترض التنفيذ .

أما جهاز التخطيط المركزى فيتولى المهام الآتية :

(ا) إجراء التحليل التخطيطى للمشروعات التى تقترح أجهزة التنفيذ أن تتضمنها الخطة الخمسية .

(ب) وضع الإطار النهائى للخطة الاقتصادية والاجتماعية العامة على ضوء هذا التحليل .

(ج) وضع إطارات الخطط التفصيلية القصيرة الأجل .

(د) تجميع تقارير المتابعة الدورية كل فترة زمنية معينة من الوزارات

والمؤسسات العامة ووضع التقارير النهائية الدورية للمتابعة للتعرف على سير العمل فى تنفيذ الخطة ومدى التقدم فى تحقيق الأهداف .

وفى بعض الدول يتقدم الجهاز المركزى للتخطيط إلى رئيس الدولة بعد انتهاء السنة المالية بتقرير أولى عن متابعة تنفيذ الخطة خلال السنة المنقضية ومدى النجاح الذى تحقق فى تنفيذها ، ثم بتقرير نهائى عن متابعة تنفيذ الخطة خلال بضعة شهور من انتهاء السنة المالية .

وهكذا نجد أن مختلف أجهزة الدولة تشارك فى الخطة ، سواء بالنسبة لمرحلة الإعداد أو بالنسبة لمرحلة التنفيذ أما عن مرحلة الإعداد فهى عملية مشاركة من أسفل إلى أعلى ، إذ أنها تبدأ على مستوى الوحدات الإنتاجية التى تتقدم بمقترحاتها عن الخطة إلى المؤسسة التى تتبعها . ثم على مستوى المؤسسات العامة التى تتقدم بدورها بمقترحاتها إلى الوزارة التى تتبعها ، ثم على مستوى الوزارات التى تجمع مقترحات مؤسساتها العامة عن الخطة وتقدمها إلى جهاز التخطيط المركزى ، وعند هذا المستوى توضع الخطة فى إطارها النهائى . وتبدأ مرحلة التنفيذ . وهذه هى أيضاً عملية مشاركة ، وإنما فى الاتجاه العكسى أى من أعلى إلى أسفل . إذ تبدأ العملية على مستوى جهاز التخطيط المركزى . ثم على مستوى الوزارات التى تتلقى من جهاز التخطيط المركزى نصيبها من مشروعات الخطة ، ثم على مستوى الوحدات الإنتاجية التى تتلقى من المؤسسة العامة المختصة نصيبها من مشروعات الخطة . وعلى ذلك فإن عملية التخطيط السليم تبدأ من القاعدة إلى القمة ، وتنتهى من القمة إلى القاعدة .

وجدير بالذكر أن مثل هذه المشاركة الإيجابية ـ على مختلف المستويات فى إعداد الخطة وتنفيذها أمر ضرورى لتضافر جهود العاملين فى أجهزة الدولة على المضى بالخطة ، فى عزم وتصميم ، نحو أهدافها المرجوة ، ذلك أن حق هؤلاء فى المشاركة فى الإعداد يقابله الالتزام بالتنفيذ وتحمل المسئوليات كاملة عن تحقيق الأهداف .

وجدير بالذكر أيضا أنه من الضرورى لنجاح أسلوب التخطيط فى التنمية الاقتصادية أن تتتابع الخطط فى سلسلة متصلة الحلقات حتى يمكن ضمان الاستقرار فى عملية التطوير الاقتصادى والاجتماعى بإطراد ودون توقف ، بحيث يكون معدل النمو الاقتصادى أكبر دائماً من معدل نمو السكان .

أغراض المتابعة وصعوبات التنفيذ

ويقترن اعتماد الخطة عادة بقرار متابعة تنفيذها ، وتتولى مهمة المتابعة أجهزة التنفيذ بالوزارات كما قدمنا ، بإشراف الوزراء ، كل فى حدود اختصاص وزارته وما تشرف عليه من مؤسسات عامة وما يقابل نشاطها من أعمال فى القطاع الخاص . ومن الجلى أن أجهزة التنفيذ بالوزارات هى أقدر الأجهزة الحكومية على متابعة التنفيذ لأن الوزارات والمؤسسات التابعة لها هى صاحبة المشروعات المتضمنة فى الخطة الخمسية ، وأن تحقيق أهداف هذه الخطة يتوقف على نتائج الخطط السنوية المتتابعة .

وفى ضوء ما تقدم يمكن أن نتعرف على الغرض من المتابعة ، وهو معرفة مدى ما تحققه الدولة فى مختلف نواحى النشاط الاقتصادى والاجتماعى بالنسبة لما تستهدف الدولة تحقيقه فى الخطة الشاملة فى فترة زمنية معينة . غير أن هذا الغرض الرئيسى من المتابعة يتضمن غرضاً آخر ، هو معرفة العقبات التى حالت دون التنفيذ كما كان مستهدفا فى الخطة الشاملة ، حتى يتسنى التغلب عليها عند مواجهتها أو التنبؤ بها مقدما لكى يسير التنفيذ تبعاً لما رسمته الخطة .

ويمكننا أن نتصور بعض الصعوبات التى تحول دون تنفيذ الخطة على النهج المرسوم ، من ذلك مثلا : ارتفاع تكاليف بعض المشروعات عن المقرر لها فى الخطة نتيجة ارتفاع أسعار بعض مستلزمات الإنتاج ، أوعدم توافر النقد الأجنبى اللازم لتنفيذها ، أو تأخر فتح الاعتمادات فى الخارج ، أو نقص الاعتمادات والحصص النقدية المخصصة للتنفيذ عما هو متطلب فعلا ، أو تأخر اعتمادات الميزانية النقدية ، أو تعذر التمويل عن طريق القروض بالنسبة للمؤسسات التى ليس لها طابع اقتصادى أو النقص فى عدد المهندسين والفنيين والمقاولين وعدم توافر بعض فئات الأيدى العاملة أحيانا أو تعقد الروتين وطول إجراءات التنفيذ وفقاً للأسلوب والمصلحى، فى إدارة المشروعات . أو حظر استيراد بعض المهمات اللازمة وقلة الموجود من بعض المواد ، أو عدم توافر قطع الغيار اللازمة للتشغيل ، أو عدم وفاء بعض الجهات بالتزاماتها للهيئات صاحبة المشروعات أو عدم تعاونها معها فى التنفيذ ، أو ظهور بعض عوامل جديدة غير متوقعة تعرقل التنفيذ .

إطار الخطة الخمسية الأولى

وانتقل الآن من مجال الدراسة النظرية للعملية التخطيطية إلى واقعنا العملي، لقد اتخذ نظامنا الاقتصادى طابعه الاشتراكى بعد صدور قرارات يوليو ١٩٦١ واتساع نطاق القطاع العام الذى أصبح قادراً على قيادة التقدم فى جميع المجالات وتحمل المسئولية الرئيسية فى خطة التنمية ومشاركة القطاع الخاص فى عملية التنمية ، « لأن هذا الحل الاشتراكى هو المخرج الوحيد إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعى ، وهو طريق الديمقراطية بكل أشكالها السياسية والاجتماعية » .

غير أن مجتمعنا الجديد قد اختار أسلوبا فى التنمية الشاملة قوامه التخطيط ذلك أن التخطيط الاشتراكى ، كما يذكر الميثاق ، « هو الطريقة الوحيدة التى تضمن استخدام جميع الموارد الوطنية ، المادية والطبيعية والبشرية ، بطريقة علمية وعملية وإنسانية لكى تحقق الخير لجموع الشعب وتوفر لهم حياة الرفاهية » .

فلا غرو أن القرار الجمهورى رقم ٢٣٢ / ١٩٦٠ كان قد صدر بتنظيم الاقتصاد القومى وفقا لخطة مرسومة ، تراعى فيها العدالة الاجتماعية ، وتهدف إلى تنمية الإنتاج ورفع مستوى المعيشة ، ووضع خطة عامة طويلة الأجل للتنمية الاقتصادية والنهوض الاجتماعى فى ج . ع . م . تنفذ على مراحل ، كل منها خمس سنوات ، وتقسم خطة السنوات الخمس إلى خطط سنوية ، على أن تكون الخطة فى صورتها النهائية متضمنة برامج ومشروعات وأعمالا يتم تنفيذها فى مدة الخطة . إلى جانب أن تكون لها مجموعة من الأهداف التنظيمية فى النواحى الإدارية والاقتصادية والاجتماعية .

وفيما يلى موجز لإطار الخطة الخمسية الأولى لـ ج . ع . م . عن الفترة من ١٩٦٠ إلى ١٩٦٥ :

الإنتاج :

قدر الإنتاج فى نهاية الخطة بمبلغ ٣٦٠١ مليون جنيه مقابل ٢٥٢٥ فى ١٩٥٩ .

(وهى سنة الأساس) بزيادة قدرها ١٠٧٦ مليون جنيه . أى مايعادل ٤٢٫٢ ٪ من سنة الأساس على أنه إنما يلاحظ من تفصيلات الخطة أن ماقدر لإجمالى قيمة الإنتاج فى القطاعات السلعية يزيد من ١٧٨٣ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ٢٦٧٢ مليون جنيه فى نهايتها أى بمقدار ٨٨٩ مليون جنيه وهو مايعادل ٤٩٫٩ ٪ من إجمالى قيمة الإنتاج فى سنة الأساس ، كما يعادل ٨٢ ٪ من مجموع الزيادة فى الإنتاج فى الخطة الخمسية كلها ، أما إجمالى قيمة الإنتاج فى قطاعات الخدمات فقد قدر له أن يزيد من ٧٤٢ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ٩٢٩ مليون جنيه فى نهايتها ، فتكون الزيادة فيه ١٨٧ مليون جنيه ، أى بنسبة ٢٥٫٢ ٪ من إجمالى قيمة إنتاج هذه القطاعات فى سنة الأساس . وتعادل هذه الزيادة ١٨ ٪ من مجموع الزيادة فى الانتاج فى الخطة كلها ، ويدل ذلك على أن الخطة قد أولت اهتمامها الأكبر للقطاعات السلعية ، وليس أدل على ذلك من أن قطاع الصناعة والكهرباء قد قدر له أن يسهم بأوفر نصيب من الزيادة فى الانتاج وهى تقدر بحوالى ٧٢٠ مليون جنيه . أو مايعادل ٦٧ ٪ من جملة الزيادة فى الانتاج فى الخطة .

الدخل (القيمة المضافة) :

قدمنا أن الدخل ينتج من عملية الإنتاج فهو الفرق بين قيمة الانتاج وبين قيمة مستلزمات الإنتاج التى يقدمها المجتمع فى سبيله ، ويتمثل هذا الدخل فى الأجور (عائد العمل) وفى الأرباح والفائدة والايجارات (عوائد التملك) . وقدر فى الخطة أن يرتفع الدخل من ١٢٨٢ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ١٧٩٥ مليون جنيه فى نهايتها . بزيادة قدرها ٥١٣ مليون جنيه . وهو مايعادل ٤٠ ٪ من إجمالى الدخل فى سنة الأساس . ويتحقق من هذه الزيادة ٢٦٦ مليون جنيه من قطاع الصناعة والكهرباء والتشييد ، و١١٢ مليون جنيه من قطاع الزراعة ، و١٣٥ مليون جنيه من قطاعات الخدمات . ويوضح ذلك ثلاثة اعتبارات هامة .

أولها : القفزة السريعة فى مجال التصنيع ، إذ من المقدر أن يسهم قطاع الصناعة والكهرباء والتشييد بنسبة كبيرة من الدخل الإضافى المتوقع فى سنوات الخطة .

والثانى : هو الضآلة النسبية لقطاع الزراعة والرى والصرف والسد العالى فى توليد الدخل الإضافى المتوقع فى سنوات الخطة ، إذ من المقدر أن يسهم هذا القطاع بحوالى ٢٢ ٪ من الدخل الإضافى المتوقع فى سنوات الخطة . إذ يرجع ذلك إلى أن مشروعات استصلاح الأراضى من تمهيد واستزراع ان تصل إلى إنتاجيتها كاملة إلا فى بداية الخطة الخمسية الثانية ، أما مشروع السد العالى ؛ ومشروع تحويل الحياض فلن تظهر آثارهما إلا قرب نهاية هذه الخطة . لأن هذه المشروعات هى بطبيعتها مشروعات طويلة المدى .

والثالث :هو أن اهتمام الخطة أقل بقطاعات الخدمات . إذ من المقدر أن تسهم هذه القطاعات بحوالى ٢٢ ٪ من الدخل الإضافى المتوقع فى سنوات الخطة .

الاستهلاك :

إن المعنى التخطيطى للحد من الاستهلاك حتى يمكن السير قدماً بالتنمية . لا ينصرف إلى الحد من الاستهلاك الجارى فى بداية الخطة . بل ينصرف إلى الحد من الاستهلاك الإضافى المترتب على الدخل الإضافى المتولد من تنفيذ الخطة .

وبعبارة أخرى فإنه بدلا من أن ينفق كل الدخل الإضافى فى سنوات الخطة وقدره ٥١٣ مليون جنيه على أغراض الاستهلاك ، يوجه جزء منه للزيادة فى الاستهلاك والجزء الآخر للادخار الذى يعقبه الاستثمار فى عمليات التنمية ، وقد اتبع هذا المفهوم التخطيطى للاستهلاك فعلا فى الخطة الخمسية ، إذ قدرت زيادة حجم الاستهلاك السلعى من ٨٧٨ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ١٠٨٨ مليون جنيه فى نهايتها أى بزيادة قدرها ٢١٠ مليون جنيه ، تعادل ٢٤ ٪ من حجم الاستهلاك فى سنة الأساس ، وبعبارة أخرى فإن الدخل الإضافى المتولد فى سنوات الخطة وقدره ٥١٣ مليون جنيه. يوجه منه ٢١٠ مليون جنيه لأغراض الاستهلاك الإضافى . و٣٠٣ مليون جنيه لأغراض الادخار والاستثمار الإضافى. وهكذا لابد أن تستهدف الخطة زيادة الدخل بمعدل أكبر من معدل الزيادة فى الاستهلاك . أما الفرق بينهما فهو المصدر المحلى لتمويل الاستثمارات المتطلبة للتنمية . كما أنه لابد أن تستهدف الخطة التواؤم بين الزيادة المستهدفة فى الإنتاج

مضافاً إليها الواردات المتاحة . وبين الزيادة المتوقعة للطلب على السلع الاستهلاكية . وهى الزيادة التى تعكس أثر السعر . وأثر الدخل . وأثر الإحلال فى تغيير النمط الاستهلاكى . ولا مناص — فى تقدير هذه الزيادة المتوقعة — من الاهتداء بالدراسات التحليلية الدقيقة لميزانيات الأسرة . وللمرونة الدخلية والإحلالية للطلب على السلع .

العمالة :

يقسم عدد السكان إلى : سكان قادرين على العمل . أى الذين يمكنهم أن يسهموا فى مختلف الأنشطة الاقتصادية . وتسمى هذه المجموعة من السكان بالقوة البشرية . وسكان غير قادرين على العمل . إما لأنهم فى سن هو بطبيعته دون سن العمل وإما لأنهم فى سن تجاوز سن العمل . فإذا استبعدنا أفراد المجموعة الثانية من أفراد المجموعة الأولى الممثلة للقوة البشرية . فإننا نصل إلى «قوة العمل الكلية» فى المجتمع . وإذا استبعدنا بدورنا أفراد القوات المسلحة فإننا نصل إلى « قوة العمل المدنية » وتنقسم هذه القوة المدنية إلى مجموعتين رئيسيتين . الأولى تضم المستخدمين أى الذين يعملون بالأجر . والثانية تضم أصحاب الأعمال أى الذين يعملون لحسابهم الخاص . وقدرت القوة المدنية فى سنة الأساس بحوالى ٧٫٥ مليون شخص . يتوقع أن تصل فى نهاية الخطة إلى ٨٫٤ مليون شخص أى بزيادة قدرها ٠٠٠ر٠٠٠ر٩ شخص (على أساس أن عدد السكان المتوقع فى نهاية الخطة يصل إلى ٢٨٫٤ مليون شخص . وكان فى بداية الخطة ٢٥٫٠ مليون شخص) .

ويتضح من حسابات العمالة فى الخطة أن مشروعاتها ستستوعب الزيادة المتوقعة فى قوة العمل المدنية . كما توضح أن عدد مستخدمى الصناعة سيزيد بنسبة ٣٩ ٪ وعدد مستخدمى الزراعة سيزيد بنسبة ١٦ ٪ وعدد مستخدمى قطاعات الخدمات سيزيد بنسبة ١٥ ٪ . أما الزيادة فى العدد الكلى للمستخدمين فى جميع القطاعات فسيزيد بنسبة ١٨ ٪ . إذا قارنا عدد المستخدمين فى بدء الخطة بعددهم فى نهايتها . أما أصحاب الأعمال فتبلغ نسبة الزيادة فى عددهم فى نهاية الخطة عنها فى بدايتها ١٨ ٪ فى الزراعة و ١١ ٪ فى الصناعة و ١١ ٪ فى قطاع الخدمات . ونخلص من ذلك إلى أن أكبر زيادة متوقعة فى عدد أصحاب الأعمال

هى فى مجال الزراعة. وهذا أمر بديهى مترتب على تنفيذ قانون الإصلاح الزراعى. وتوزيع الأراضى المستصلحة أثناء الخطة على المعدمين من الفلاحين . وجدير بالذكر أن الخطة تحرص على الاهتمام بالعمل كعنصر فعال من عناصر نجاحه . وتؤكد أهميته زيادة كفاءته الإنتاجية . ولذلك فهى تخصص بعض الاستثمارات للتدريب المهنى، وزيادة الكفاءة . تبلغ حوالى ٥ر٠ مليون جنيه خلال سنوات الخطة.

التجارة الخارجية :

كانت قيمة الصادرات فى بداية الخطة ٥ر١٦٧ مليون جنيه . أى بعجز فى الميزان التجارى قدره ٦٢ مليون جنيه . ومن المقدر أن تزيد الصادرات فى نهاية الخطة إلى ٢١٤ مليون جنيه . وأن تهبط الواردات إلى ٢٢٦ مليون جنيه بعجز قدره ١٢ مليون جنيه . يقل عن العجز فى بدء الخطة بحوالى ٥٠ مليون جنيه . وتدل الدراسة التحليلية الميزان التجارى على أن الواردات من السلع الاستهلاكية ستنخفض من ٤ر٣٣ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ٥ر٢٩ مليون جنيه فى نهايتها . كما ستنخفض الواردات من السلع الوسيطـــة أو مستلزمات الإنتاج من ٥ر١١٨ مليون جنيه إلى ٧ر٩٢ مليون جنيه . أما الواردات من السلع الاستثمارية . فمن المقدر أن تزيد من ٣ر٧٧ مليون جنيه فى بداية الخطة إلى ٧ر٩٢ مليون جنيه فى نهايتها. وذلك بسبب الزيادة المطردة فى احتياجاتنا من هذه السلع لتنفيذ مشروعات الخطة .

كما تتضمن الخطة بعض الموازين الأخرى . فميزان العمالة يستهدف التحقق من توافر العاملين والفنيين والإداريين اللازمين لتحقيق أهداف الإنتاج . وقد تضمنت الخطة الاستثمارات اللازمة لتوفير احتياجات الخطة من القوة العاملة المدربة . أما ميزان الاستثمار فإنه يهدف إلى أن تكون مواردنا من المدخرات المحلية زائد ما يتسنى الحصول عليه من تسهيلات وقروض خارجية معادلة لاحتياجات الخطة من الاستثمارات . وأما الميزان السلعى . فهو يهدف إلى أن يكون مجموع الواردات وعائد الإنتاج المحلى من السلع مساوياً لمجموع استخدامات هذه السلع سواء كان الاستخدام للاستهلاك النهائى أو للاستهلاك الوسيط أو التصدير .

الخبرات المستفادة من التخطيط فى المجتمعات الاشتراكية

ولما كانت تجربتنا فى التخطيط الاشتراكى تجربة جديدة لم يألفها مجتمعنا من قبل، وكان التخطيط، كما يرد فى ميثاقنا الوطنى، عملية خلق علمى منظم يجيب على جميع التحديات التى تواجه مجتمعنا هـذا، فإن هذا التخطيط مطالب بأن يجد حلا للمعادلة الصعبة التى يكمن فى حلها نجاح العمل الوطنى ماديا وإنسانيا.

ولكى ينجح التخطيط فى حل المعادلة الصعبة لابد أن نعرض لخبرات المجتمعات الاشتراكية الأخرى، ونستقى منهـا الدروس المستفادة من التخطيط الناجح، أو بعبارة أخرى إذا كان قد كتب للتخطيط نجاح ملحوظ فى تحقيق أهدافه، فما مقومات هذا النجاح فى مجتمع يحاكى مجتمعنا فى إطاره الفلسفى العام، مجتمع قوامه التعاون والكفاية والعدل والديمقراطية ؟

على ضوء خبرات العمل الوطنى فى الاقتصاديات الاشتراكية المخططة، نخلص إلى بعض المبادىء التى يتوقف نجاح التخطيط على تحقيقها.

(ا) لابد من توفر جهاز إحصائى قوى قادر على خدمة التحليل التخطيطى للمشروعات بغية وضع إطار الخطة الخمسية العامة والخطط السنوية التفصيلية، وذلك بتوفير البيانات الإحصائية عن العناصر التى يتكون منها الإطار، فضلا عن توفير الاحصاءات عن السكان والأرقام القياسية للأسعار وميزانيات الأسر.

(ب) لابد أن يسبق التخطيط عملية التمويل، بمعنى أن تكون أهداف الخطة أساساً لإعداد مشروع الميزانية العامة والميزانيات الملحقة، وتعد هـذه على ضوء التقديرات الواردة فى مشروع الخطة السنوية. كما أنه لايجوز الارتباط بأية أعمال أو برامج أو مشروعات خاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية أو تمويلها أو تنفيذها بما يخالف الاطار العام للخطة.

(ج) لابد أن يكون التوزيع الجغرافى لمشروعات الخطة توزيعا عادلا، فليس من العدالة فى شىء أن تتركز المشروعات فى العواصم وحدها، فعدالة التوزيع الجغرافى للمشروعات هو ضمان لحسن استغلال الموارد وضمان لمد الخدمات

الأساسية إلى المناطق التى طالما افترسها الإهمال والعجز وطال عليها الحرمان والبؤس .

(د) لابد أن يجرى تخطيط الطاقات البشرية جنبا إلى جنب مع تخطيط الطاقات المادية ، حتى لا يكون قصور بعض فئات العاملين والفنيين عن سد احتياجات مشروعات الخطة بمثابة اختناقات تعوق الخطة عن تحقيق أهدافها المرسومة .

(هـ) لابد أن يكون إعداد الخطة وتنفيذها على أساس من المشاركة الإيجابية بين جهاز التخطيط المركزى وبين الأجهزة المختلفة بالدولة على مختلف المستويات لأن هذه المشاركة ضرورية لتضافر جهود العاملين فى هذه الأجهزة على المضى بالخطة - فى عزم وتصميم - نحو أهدافها المرجوة ، ذلك أن حق هؤلاء فى المشاركة فى إعدادها يقابله مسئوليتهم عن تنفيذها وتحقيق أهدافها كاملة .

(و) لابد أن يقاس نجاح كل وحدة إنتاجية بمدى تنفيذ نصيبها من الخطة ولابد أن يقترن أى تقصير فى الآداء بالجزاء الرادع عنه ، وتحميل الإدارة العليا فى الوحدة الإنتاجية بمسئوليتها الكاملة عن التنفيذ وعن تحقيق أهداف الخطة .

(ز) لابد من نشر الوعى التخطيطى بكل وسائل الإعلام حتى يعرف كل مواطن أهمية التخطيط فى المجتمع الاشتراكى ومبرراته ، ويعرف الإطار الفلسفى العام للخطة الشاملة ، ويعرف أهداف الخطة واتجاهاتها والمفاهيم الاشتراكية لعناصرها وعلى الجمله يعرف حقوقه وواجباته إزاءها كمواطن — كمواطن منتج أو مواطن مستهلك أو مواطن مدخر أو مواطن ممول .

والخلاصـــة

إنه بعد هذا العرض للتخطيط وأهميته وشرح الأساليب التى يقوم عليها نجد أن العامل فى المجتمع الاشتراكى وقد قدمت له كل هذه الأنواع من الخدمات ، وجندت له كافة الإمكانيات بغية الوصول به إلى المستوى الذى يرضى عنه ويشعره بأهميته وكيانه فى مجتمعه وبأنه ليس تابعاً تبعية أبدية لتحكم رأس المال المستغل، بل هو صاحب رأس المال والمسيطر على الآلة ، يكون قد وصل إلى مبتغاه وقدمت له الخدمة ، إيمانا من المجتمع بأن هذا حقه ، وهذا واجبه ، وأن هذا لن يتأتى إلا إذا وعى وتفهم بأن الاشتراكية العربيــة اشتراكية فى الرخاء ، تستهدف رفع مستوى المعيشة للمواطن ، وتكفل له مقومات الحياة الأساسية ، وذلك بنشر الخدمات العامة لأفراد الشعب جميعا فى التعليم والثقافة والخدمات الصحية والعلاج والرعاية الاجتماعية والإسكان وغير ذلك من الخدمات ، فاشتراكيتنا تقوم على العدل الاجتماعى ، ولن يتسنى ذلك إلا بضمان قدر متزايد من هذه الخدمات ، حتى يشعر الفرد حقاً بأن الدخل القومى شركة بين المواطنين وأن لكل مواطن نصيباً عادلا فى ثروة وطنه .

إن العدل الاجتماعى يتطلب توفير الخدمات لجميع فئات الشعب العامل ولاسيما أصحاب الدخول الصغيرة ، وبذلك أيضاً يتحقق مجتمع تكافؤ الفرص ... وقد جاء فى الميثاق :

« إن تكافؤ الفرص ، وهو التعبير عن الحرية الاجتماعية ، يمكن تحديده فى حقوق أساسية لكل مواطن ينبغى تكريس الجهد لتحقيقها :

أولها : حق كل مواطن فى الرعاية الصحية بحيث لاتصبح هذه الرعاية علاجا ودواء ، مجرد سلعة تباع وتشترى ، وإنما حقاً مكفولا غير مشروط بثمن مادى ولابد أن تكون هذه الرعاية فى متناول كل مواطن ، فى كل ركن من الوطن ، فى ظروف ميسرة وقادرة على الخدمة ، ولابد من التوسع فى التأمين الصحى حتى يظل بحمايته كل جموع المواطنين .

ثانيها : حق كل مواطن فى العلم بقدر ما يتحمل استعداده ومواهبه . إن

العلم طريق تعزيز الحرية الإنسانية وتكريمها ؛ كذلك فإن العلم هو الطاقة القادرة على تجديد شباب العمل الوطنى وإضافة أفكار جديدة إليه كل يوم . وعناصر قائدة جديدة فى ميادينه المختلفة .

ثالثها : حق كل مواطن فى عمل يتناسب مع كفايته واستعداده ومع العلم الذى تحصل عليه . إن العمل — فضلا عن أهميته الاقتصادية فى حياة الإنسان — تأكيد للوجود الإنسانى ذاته .

ومن المحتم فى هذا المجال أن يكون هناك حد أدنى للأجور يكفله القانون ؛ كما أن هناك بحكم العدل حداً أعلى للدخول تتكفل به الضرائب .

رابعها : إن التأمينات ضد الشيخوخة وضد المرض لابد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم فى النضال الوطنى ؛ وجاء الوقت الذى يجب أن يضمنوا فيه حقهم من الراحة المكفولة بالضمان » .

كما نرى نجد أن الاشتراكية العربية تعتمد فى تحقيقها لركنى الكفاية والعدل على الأسس العلمية وعلى تطبيق كل ما وصل إليه العلم الحديث من نتائج . إن الطريق إلى التقدم يواجهنا بنوع من التحدى يجب مواجهته والتغلب عليه . إننا نريد أن نندفع فى تحقيق مزيد من الإنتاج ؛ ونرفع مستويات الاستهلاك لشعب طال حرمانه ؛ وفى نفس الوقت نضمن زيادة المدخرات التى توجه للتوسع فى التصنيع وتنفيذ خطة التنمية الاقتصادية وهو ما أطلق عليه الميثاق اسم «المعادلة الصعبة» . إن هذا التحدى إنما يمكن مواجهته عن طريق التخطيط العلمى ؛ وقد ورد فى الميثاق :

« إن التخطيط الاشتراكى الكفء هو الطريقة الوحيدة التى تضمن استخدام جميع الموارد الوطنية المادية والطبيعية والبشرية ؛ بطريقة عملية وعلمية وإنسانية لكى تحقق الخير لجموع الشعب وتوفر لهم حياة الرفاهية .

إنه الضمان لحسن استغلال الثروات الموجودة والكامنة والمحتملة ؛ ثم هو فى الوقت ذاته ضمان توزيع الخدمات الأساسية باستمرار ؛ ورفع مستوى ما يقدم منها بالفعل ؛ ومد هذه إلى المناطق التى افترسها الإهمال والعجز نتيجة لطول الحرمان الذى فرضته أنانية الطبقات المتحكمة المستعلية على الشعب المناضل.

والتخطيط من هذا كله ينبغى أن يكون عملية خلق علمى منظم يجيب على جميع التحديات التى تواجه مجتمعنا . فهو ليس مجرد عمليـــة حساب الممكن ، لكنه عملية تحقيق الأمل .

ومن ثم فإن التخطيط فى مجتمعنا مطالب بأن يجد حلا للمعادلة الصعبة التى يكمن فى حلها نجاح العمل الوطنى مادياً وإنسانيا ... هذه المعادلة هى :

كيف يمكن أن نزيد الإنتاج ؟

وفى نفس الوقت نزيد من الاستهلاك فى السلع والخدمات .

هذا مع الاستمرار المتزايد فى المدخرات من أجل الاستثمارات الجديدة .

هـذه المعادلة الصعبة ، ذات الشعب الثلاثة الحيوية ، تتطلب إيجاد تنظيم ذى كفاية عالية وقدرة يستطيع تعبئة القوى المنتجة ورفع كفايتها مادياً وفكريا وربطها بعملية الإنتاج » .

إن عملية بناء مجتمعنا الاشتراكى لابد أن تقوم على أسس علمية ، وأن تسير على منهج سليم يرتكز على التخطيط العلمى ويستند إلى البحث العلمى ، ويستخدم فى التنفيذ كل تطبيقات العلم الحديث فى مختلف ميادين الإنتاج والخدمات . . إن الإرادة الشعبية فى بناء المجتمع الاشتراكى العربى تحتم علينا الانطلاق فى ثورة علمية وفكرية شاملة لتحطيم أغلال التخلف الذى فرضته علينا عصور الاستعمار والرجعية . ولنلحق بركب التقدم الحديث ثم نمضى فى سرعة وقوة . . وفى هذا يقول الميثاق :

« الأمم التى أرغمت على التخلف إذا استطاعت أن تبدأ الآن معتمدة على العلم المتقدم تضمن لنفسها بداية تفوق النقطة التى بدأ منها الذين سبقوها إلى المستقبل ، ومن ثم تمنح نفسها قوة اندفاع أشد فى اللحاق بهم والسبق عليهم » .

الفصل الثالث عشر

العلاقات العامة جهاز فعال للارتفاع

بمستوى الخدمات العمالية

- ماهية العلاقات العامة .
- تعريفات العلاقات العامة .
- جوانب ووظائف العلاقات العامة .
- تطور العلاقات العامة .
- وسائل وأدوات العلاقات العامة .
- وظيفة العلاقات العامة .
- التخطيط فى العلاقات العامة .
- برامج العلاقات العامة :
- العلاقات العامة والإدارة .

ماهية العلاقات العامة

تمهيد :

إن الاقناع الحر هو القاعدة الصلبة للايمان

« الميثاق »

تحتل العلاقات العامة مركزاً هاما فى المجتمعات الحديثة ، لأن العلاقات العامة السليمة تقوم على الاقناع الحر للوصول إلى الهدف المرجو . ولهذا نجد أن الاتجاه الجديد فى الدولة منذ قيام الثورة هو ايجاد جهاز خاص للعلاقات العامة على مستوى الدولة ، بخلاف الأجهزة الخاصة بكثير من الوزارات ، وقد حذت كثير من الشركات والمنظمات والهيئات التى تريد لنفسها النجاح مثل هذا الحذو .

والعلاقات العامة علم إجتماعى جديد خاص بكيفية التعامل السليم مع الجماهير لأنه يتضمن تشخيصا فنيا للمشاكل وتفسيرا سليما للرأى . واتصالا ناجحا بكافة الوسائل المختلفة لنقل المعلومات والأفكار . حتى يمكن كسب الثقة والتأييد المتبادلين .

ماهية العلاقات العامة :

العلاقات العامة هى كل علاقة أو رابطة تنشأ فى المجتمع بين الأفراد والمؤسسات بحيث تنطوى هذه العلاقة على التفاهم بين الأفراد والمؤسسات . وأيضا تنطوى على تبادل الآراء والمعلومات على أسس من الدراسة لكلا الجانبين للعمل على الوصول الى تحقيق المصالح المشتركة بينهما التى تمهدبدورها إلى تحقيق التوافق والتكامل الاجتماعى حتى لاتستغل فئة لحساب فئة أخرى . أو يستغل فرد لجماعة من الجماعات أيا كان مركزها . أو تستغل جماعة لحساب فرد من الأفراد مهما كان مركزه .

لهذا تعتبر العلاقات العامة أيضا كل علاقة أو رابطة تنشأ فى المجتمع لكسب

رضا الناس عن طريق حسن المعاملة التى تنبع من الصدق وشدة الإيمان بقيمة الإنسان الحر فى المجتمع . » فهدفها هو رعاية العلاقات الإنسانية بين خلايا المجتمع وكسب ود الجماهير وضمان التفاهم بين المؤسسات من جهة وبين الجماهير من جهة أخرى » .

ولا تقتصر أهمية العلاقات العامة على المؤسسات التجارية وحدها ، ولكن نجدها فى علاقتنا اليومية مع الجيران والأصدقاء ، فكل منا يهمه أن تكون بينه وبين أقربائه وأصدقائه ومعارفه وجيرانه صلة مستديمة تقوم على أسس من المحبة والمودة . كما وأن الهيئات الحكومية المختلفة يهمها أن يفهم الناس الجهود التى تبذلها لخدمتهم . ويقدروا المصاعب التى تقابلها أثناء تأديتها لرسالتها . فبدون تعاون الناس معها لن يتيسر لها تأدية أعمالها بالدرجة المطلوبة . وبدون الصلات الطيبة بين المنظمات وبين الجمهور المتصل بها أو المجتمع المحيط بها لا يمكن لهذه المنظمات أن تضمن لنفسها السلام والاستقرار .

والعلاقات العامة ليست حديثة النشأة فى المجتمع . بل إنها ظاهرة إجتماعية حتمية نلمس وجودها فى كل المجتمعات سواء القديم منها او الحديث لأنها ولدت بمولد الانسان والمجتمع . ولهذا يعززها قول الأستاذ إبراهيم إمام إذ يقول « إنها عامل جوهرى فعال فى حياتنا شئنا ذلك أم لم نشأ » .

تعريفات العلاقات العـامة

١ - يعرف « سنمبرج » العلاقات العامة فيقول :

« إنها علم اجتماعى يتضمن تشخيصاً فنياً لمشاكل العميل أو المنظمه وتفسيراً سليما للرأى وإتصالا ناجحا بكافة الوسائل المختلفة لنقل المعلومات والأفكار »

فهى علم اجتماعى ، لأنها تبحث مجموعة من الظواهر الاجتماعية مثل الرأى العام ، والعلاقات السياسية من حيث صـــلة الحكام بالمحكومين ، والعلاقات الصناعية ، والعلاقة بين صاحب العمل والعمال ، والعلاقات التربوية والتجارية وغيرها ، كما تدرس أجهزة النشر والتعبير وعلاقتها بالجمهور ومدى تأثيرها فيه ، ومن الممكن أن تدرس هذه الظواهر دراسة تاريخية لمعرفة تطورها وصلتها بغيرها من الظواهر الاجتماعية . ولا شك ن المنهج التاريخى يمكن أن يهدينا إلى طائفة من القوانين الهامة .

وهذا العلم يتضمن تشخيصا فنيا ، أى تشخيصا قائما على الدراسة والبحث والاستقصاء ، ويفسر الرأى تفسيراً سليما بناء على دراسته وقياسه وتحليله ، كما يمكن لهذا العلم ، أن يستخدم كافة الوسائل استخداما سليما يمكنه من نقل المعلومات والأفكار التى يراد نقلها بطريقة تضمن وصولها بالصورة التى يتحقق معها الهدف الذى يراد الوصول إليه .

٢ - ويعرف « أمرسون ريك » العلاقات العامة فيقول :

« إن العلاقات العامة عملية دائبة مستمرة ، تتناغم بها مصالح الأفراد مع مصالح الجماعات ، وعندما تتحد أهداف السياسات والخدمات مع مصالح الأفراد والجماعات ، فإن الفوز بالثقة والتأييد يصبح ميسوراً ، ومن جهة أخرى تقوم العلاقات العامة بتفسير وشرح السياسات والأعمال والخدمات للناس ، وبذلك يمكن التفاهم معهم والظفر بتقديرهم . »

فهى عملية دائبة مستمرة لأنها عبارة عن سلسلة مترابطة ومتتالية تؤدى إلى النتيجة المرجوة التى تتحدث عنها الأفراد مع مصالح الجماعات .

وفى الوقت الذى تتحد فيه أهداف السياسات الموضوعة والخدمات التى تقدم مع مصالح الأفراد والجماعات ، عند هذا الاتحاد يصبح الفوز بالثقة والتأييد شيئاً سهلا ميسوراً ، وهى مسئولة عن شرح وتفسير السياسات الموضوعة والأعمال القائمة والخدمات التى للناس حتى يمكن التفاهم مع هؤلاء الناس والفوز بتقديرهم .

٣ - ويعرف « الدكتور أبراهيم أمام » العلاقات العامة فيقول :

« إن العلاقات العامة هى كسب رضا الناس بحسن المعاملة الصادرة عن صدق وإيمان بقيمة الإنسان فى المجتمع » . فهى قد تعمل على كسب رضا الناس . لأن الرضا والتأييد المتبادل هو أساس النجاح فى الوصـول إلى الهدف ، والحصول على رضا الآخرين لا يأتى إلا عن طريق المعاملة الطيبة التى تنتج عن الاعتراف الصادق والإيمان القوى بأن الإنسان هو كل شىء فى المجتمع .

٤ - كما يعرف « الدكتور حسانين عبد القادر » العلاقات العامة فيقول :

« إن العلاقات العامة فن معاملة الجمهور وكسب رضاه ، أو الفن الذى يرسم الطريق للحصول على رضا الجماهير وتحقيق المصلحة العامة . »

من ذلك يتضح أنها تحتاج إلى مهارة ولباقة وحسن تصرف . وإلى تجديد وابتكار مستمر حسبما يقتضى كل موقف ، وهى فن فى كيفية التعامل مع الجمهور وكسب ثقته ، وفن فى كيفية رسم السياسة ووضع الخطط وتنفيذها بطريقة تضمن الحصول على هذه الثقة الوصول إلى المصلحة العامه لكلا الطرفين .

وبما أن هذه الخطوات تشتمل على دراسة علميـــة للحصول على نتائج موضوعية . فلا يصعب تصور العلاقات العامة كعلم اجتماعى ، « لأنه نتيجة لما كان للمجتمعات الكبيرة من قوة جبارة ونشاط كامل يتطلب باستمرار القيادة نحو الأهداف التى ترمى هذه المجتمعات كلها أو بعضها إلى تحقيقها : فقد تراكمت

الخبرات وصاحبها البحث العلمى على نطاق واسع حتى صقلها ، وتكون من نتيجة كل ذلك علم تطبيقى يسمى بالعلاقات العامة ، أصبح له إخصائيون يمارسونه فى الحكومات والمنظمات العامة والخاصة والمؤسسات لشتى أنواعها ، سواء كانت تسعى للإنتاج أم للخدمات . »

« وأيضا لا يصعب تصور العلاقات العامة كفن من الفنون ، لأنها وإن كانت ترتكز على أسس عملية تتطلب كذلك مقدرة على الابتكار وحسن التصرف ومواجهة المشكلات المتجددة المتعاقبة ؛ بل إن كل مشكلة قد تتطلب حلا مختلفا . »

من كل ما تقدم ، يمكن أن نخرج بمفهوم خاص عن العلاقات العامة ، هو أن العلاقات العامة علم اجتماعى قائم على أساس من الدراسة والبحث لمشاكل العميل والمنظمة . ويهدف إلى علاج المشاكل عن طريق وضع الخطط للعلاج تنفيذاً للسياسة المرسومة القائمة على أساس قياس اتجاه الرأى وتفسيره تفسيراً سليما يتلاءم ونوع المشكلة وتنفيذ خطط العلاج عن طريق الاتصال بكافة الوسائل لإعلام الجمهور بسياسة المنظمة . وإعلام المنظمة رأى الجمهور . كما يمكن معرفة العلاقات العامة على أنها فن مهنى قائم على الابتكار والكياسه وحسن التصرف فى مواجهة المشكلات المختلفة .

جوانب ووظائف العلاقات العامة

للعلاقات العامة ثلاثة جوانب :

١ - الجانب الإجتماعي :

وهذا الجانب ينصرف إلى ما ترمى إليه هذه العلاقات من مساعدة الأفراد فى الإندماج السوى فى الجماعة . والتكيف تبعا لحاجتها ومطالبها والانطواء تحت حظيرة الرأى العام .

٢ - الجانب الأخلاقى :

يتضح هذا الجانب من محاولة العلاقات العامة إقامة مبادىء إنسانية تستند على اعتبار الذات وإحترام الكيان الإنسانى وتقديس الفردية، فهى لاتقوم على أساليب الإرهاب ، ولاتعتمد على التشويق القائم على التضليل ، وإنما تهدف إلى الإقناع القائم على عمليات التوضيح النفسى والتبصير والمساعدة النفسية .

٣ - الجانب السلوكى :

أما الجانب السلوكى فى العلاقات العامة ، فهو أهم ركن فيها حيث تتعامل مع كائنات إنسانية حية ذات طباع متباينة وتكوين نفسى متغاير من فرد لآخر ، بل إن الفرد فى ذاته يتغير من وقت لآخر بل من لحظة لأخرى ، ومن السهل التأثير على الأفراد وتوجيههم . ولهذا يجب أن يقوم بتنفيذ برامج العلاقات العامة أفراد لهم دراية بأساليب قيادة الرأى العام ، وأن يكونوا من المؤمنين بأهمية الرأى العام وكيفية الوقوف على المعايير الإنسانية ملمين بأســـاليب المؤثرات المختلفة فى سيكولوجية الجماهير .

وظائف العلاقات العامة :

١ - دراسة متصلة ودقيقة لقياس اتجاهات الرأى العام بين جماهير المؤسسة الداخلية والخارجية ، وهذه الدراسة تستند إلى بحث علمى دقيق ، ويشمل البحث

أيضا تحليل وتفسير البيانات التى حصل عليها من الدراسة وتحليل وسائل النشر مثل الصحافة والتليفزيون والسينما والإذاعة وغيرها . وأيضا يشمل قياس نجاح الحملات الإعلامية ووسائلها المختلفة .

٢ ـ وضع سياسة قائمة على النتائج التى تحدد الأهداف والمجالات والخطط والبرامج وجميع الأعمال الداخلية والخارجية التى لها عـــلاقة بالمؤسسة لتنفيذ الأيديولوجية الخاصة بها .

٣ ـ التخطيط لرسم سياسة العلاقات العامة الخاصة بالمؤسسة عن طريق تحديد الأهداف وتصميم البرامج الإعلامية وتحديد الوقت وتوزيع الاختصاصات وتحديد الميزانية تحديداً دقيقا .

٤ ـ وضع برنامج عملى لتنفيذ سياسة العلاقات العامة ، وتنفيذ الخطط الموضوعة لهذه السياسة .

٥ ـ إدارة العلاقات العامة هى التى تقوم بمساعدة الإدارات الأخرى على آداء وظائفها المتصلة بالجمهور . وتقوم برسم سياسة المؤسسة العـامة وسياستها الخاصة . وبإنتاج الكتيبات والنشرات والإعلام والتقارير وغيرها من وسائل الإعلام ، وذلك لإعلام الجمهور بسياسة المؤسسة ووظيفتها ومكانتها بالنسبة للمجتمع حتى يمكن كسب الثقة والتأييد المتبادلين .

تطور العلاقات العامة

تعتبر العلاقات العامة ظاهرة قديمة ، فهى ليست وليدة العصر الحديث ، ولكنها وجدت منذ وجد الإنسان على ظهر الأرض . إذ أوجدتها الضرورة فى كل مجتمع بشرى نتيجة الاحتكاك فى المجتمع بين الأفراد والهيئات والمؤسسات، ففى البداية كان الاتصال بغرض الدعاية والتأثير على الجماهير ، إذ لم يكن هناك علاقات عمل بالمعنى الفنى المهنى .

ولكن بعد تعقد المجتمع وتشعب العلاقات الإنسانية فى جميع الميادين سواء الإقتصادية منها أو السياسية أو الاجتماعية ، وجد أنه لابد لموضوع العلاقات العامة من الدراسة والبحث . والذى ساعد على القيام بهذه الدراسة والبحث هو تطور النظم الاقتصادية والديمقراطية ، والاعتراف بحقوق الإنسان ونجاح الشعوب فى نيل حريتها ، وهزائم الاستعمار المتلاحقة . كل هذا ساعد على تبلور ووضوح العلاقات العامة . وفيما يلى استعراض تاريخى لتطور العلاقات العامة منذ العصور البدائية حتى العصر الحديث .

١ ــ العلاقات العامة عند البدائيين :

اتضحت وظيفة العلاقات العامة عند البدائيين فى نشاط رؤساء القبائل أولا ثم اتجهت نحو التخصص بعد ذلك . حين استعان رؤساء القبائل بالسحرة والأطباء وغيرهم ممن يجيدون فنون التعبير البدائية ، وهؤلاء لا يختلفون كثيرا عن خبراء العلاقات العامة فى العصر الحديث ، وليس الفرق بينهم سوى فى طريقة استعمال أدوات العلاقات العامة ، فالبدائى يستشعر اتجاهات الرأى بالإحساس المبهم ، بينما الخبير الحديث يستعمل طرق القياس للرأى والاستفتاء والإحصاء . وبينما نرى البدائى يستعمل الرقص والسحر وقرع الطبول كوسائل للنشر والإعلام، فإن الخبير الحديث نراه يستعمل الصحف والمجلات والأفلام والإذاعات والنشرات وغيرها .

٢ — العلاقات العامة عند قدماء المصريين :

إذا كانت العلاقات العامة هى فن التأثير فى نفوس الجماهير بوسائل الإعلام المختلفة لكسب ثقة الجمهور بالنسبة لقضية ما أو شخصية أو هيئة من الهيئات أو مؤسسة من المؤسسات ، فهذا ما كان معروفا للحضارة منذ القدم ، إذ كان ملوك مصر وكهنتها يبذلون جهداً جباراً فى شرح الاصلاحات المختلفة وعرض الانتصارات والمواقف الدينية والخلقية وغير ذلك ، كل هذا فى طريقة تثير الإعجاب وتعمل على كسب الثقة . مستخدمين فى ذلك وسائل عدة كأوراق البردى التى تشبه النشرات التى تصدرها مكاتب العلاقات العامة فى الوزارات والمؤسسات فى العصر الحاضر سواء الإعلان عن شىء أو إظهار مميزات شىء أو محاربة شىء ضار . فواجهات المعابد والحجارة التى تشبه مايقام الآن من تماثيل أو شعارات مجسمة فى المناسبات المختلفة كل هذا كان الغرض منه هو إثارة المشاعر ورفع الروح المعنوية للجمهور .

٣ — العلاقات العامة عند البابليين والأشوريين :

لقد كان الملوك والكهنة فى الحضارات القديمة يوجهون أكثر اهتمامهم نحو عمليات التأثير فى أفكار الناس ومعتقداتهم واتجاهاتهم خاصة فى الأوقات التى يتطلب الأمر فيها كثيرا من التفسير والشرح لإقناع الجمهور بالاتجاهات الجديدة مثل عهود الانقلابات السياسية والثورات الدينية .

ويحدثنا تاريخ بابل عن الكثير من فنون العلاقات العامة مثل إختيار الوقت المناسب للحملة الاعلامية عن طريق إحكام خطة التوقيت . نرى هذا فى عهد الملك حورانى ومن ناحية التأثير فى معتقدات الناس وأفكارهم ، نجد أن الملك حورانى قد استخدم أكثر من وسيلة من وسائل العلاقات العامة فى توصيل قوانينه إلى أذهان الجمهور والتأثير عليه ، وذلك مثل كتابة هـــذه القوانين وتصوير حورانى نفسه وهو واقف أمام إله الشمس يتلقى منه القوانين وهذا يشبه ما يذيعه اليوم مكتب العلاقات العامة بوزارة الداخلية من بلاغات تصدرها الوزارة .

ويحدثنا تاريخ الأشوريين عن استخدامهم لفنون العلاقات العامة عن طريق شرح سياستهم المختلفة فى سجلات منسقة ومفصلة بحسب التاريخ والحوادث وعلى الأخص ما اتصل منها بالحروب ، فهى تصور الملوك أثناء حروبهم وفتوحهم كما تصورهم وهم يشيدون القصور الشاهقة التى كانت توحى إلى الناظر بقـــوة منشئها ، كما تصور الأسرى من ملوك ورعايا ، وأيضا تصورهم أثناء التمثيل بهم، كل هذا الاشادة بذكرى النصر العظيم وتحذير الآخرين من الاحتجاج أو الثورة فكانت تنحت هذه المعارك والحوادث جميعاً فى المرمر على جدران القصور على هيئة صور بارزة . كل هـذا كان القصد منه الإعلام والدعاية لمبادىء معينة حتى يظهروا للعالم آنذاك أن ليس هناك تماثلهم .

٤ ـ العلاقات العامة عند اليونان والرومان :

وجدت العلاقات العامة عند اليونان والرومان ، ولكنها أخذت تتسع بعد أن ظهرت بعض المبادىء الديمقراطية وبعد أن بدأ الاهتمام بالاتجاهات السائدة وميول الناس وتقاليدهم التى كانت أساسا لما عرف بعد ذلك بالرأى العام .

وتمتاز الحضارة اليونانية والرومانية القديمة بأنهما كانتا تعتمدان على كسب ثقة الشعب وتأييده . فالرومان كانوا يعرفون الكثير عن إرادة الشعب وكانت قصائد بعض الشعراء تمثل نوعا من نشرات العلاقات العامة ذات الأسلوب الأدبى الرفيع فمثلا قصائد الشاعر « فرجيل » المسماة « بالريفيات » كانت تحاول إقناع الناس بالعمل فى الريف والعناية بالمزارع والعناية بالمحاصيل اللازمة ، مثل هذه القصائد تشبه فى العصر الحاضر النشرات التى تصدر عن مكتب العلاقات العامة بوزارة الزراعة . كما كانت هناك نشرات يومية عن أعمال مجلس الشيوخ وهذه تشبه الإذاعة والصحف فى وقتنا الحاضر .

٥ ـ العلاقات العامة فى الحضارة الإسلامية :

نتيجة لمبدأ الشورى فى الحكم والإنسانية فى معاملة الإنسان استطاعت الحضارة الإسلامية أن تطور العلاقات العامة . ومنذ أن استقر الرسول (صلعم) بالمدينة وضع القوانين لتنظيم علاقات المسلمين بعضهم ببعض ، ونفذ برامجه فى

نشر الديانة الإسلامية فى البلاد العربية وغيرها من الأقطار ، فأرسل الرسل والكتب إلى الملوك والأمراء يدعوهم إلى الإسلام ، فكان الرسول يعتمد على الحجة والبرهان والإقناع فى نشر الدعوة ، ولقد كانت الدعوة والكتب والرسائل التى استخدمت فى نشر الإسلام من وسائل العلاقات العامة فى العصر الحالى .

ولقد برع الفاطميون والشيعة فى إتقان فنون الدعوة وأساليب التأثير فى نفوس الناس عن طريق الموالد والاحتفالات والأعياد والمواسم وغيرها من الأعمال التى تعتبر من صميم عمل العلاقات العامة ، تماما كما تفعل المؤسسات والشركات والهيئات سواء الحكومية منها أو الأهلية فى العصر الحاضر باشتراكها فى المعارض العامة واحتفالها بالأعياد والمواسم والتهانى التى تبرزها فى الجرائد فى كل مناسبة من هذه المناسبات .

ومن اكتشافات المسلمين فى العلاقات العامة ما كان يفعله أحمد بن طولون فى طريقة إخبار أعوانه ومستشاريه من أهل البلاد التى يحل بها ، لأنه كان يعتقد أن هؤلاء أقدر على فهم نفسية مواطنيهم من أى شخص أجنبى ، ولهذا يمكنهم أن يؤثروا عليهم بطريقة لا يمكن أن تتاح الأجنبى ، وهذا مثل ما يفعله اليوم خبراء العلاقات العامة ومديرو الإذاعة ودور النشر ، إذ يوظفون الصحفيين والمذيعين من أهل البلاد التى يوجهون إليها الدعاية والإعلام .

هذا ويعتبر الأزهر الشريف من الآثار العظيمة التى تشهد بعبقرية الدولة الفاطمية فى العلاقات العامة .

٦ — العلاقات العامة فى العصور الوسطى :

لقد كانت العلاقات العامة فى هذه العصور فى أوربا تتردى فى ظلمات التعصب والجهالة نتيجة لما كانت تعانيه من التدهور والفساد فى هذه العصور بسبب الطغيان الدينى والفساد الاقتصادى والاجتماعى والإقطاعى .

٧ — العلاقات العامة فى عصر النهضة :

لقد عملت التعاليم الإنسانية على التمهيد لنهضة العلاقات العامة والاهتمام بقيمة الإنسان ورأى الجماعات ، وفى أعقاب الثورة البروتستانتية وتحدى زعمائها

لسلطان الكنيسة الكاثوليكية ، وجدت هذه الكنيسة أنه لابد من التفكير فى فنون الدعاية المختلفة من أجل الدين ، نظرا للترغيب والتهديد والعقاب والثواب، فنشأت مدارس التبشير وغيرها . كما عملوا على تخريج متخصصين فى الدعوة الدينية والتبشير عن طريق إنشاء معهد خاص بذلك ، ومن هنا أخذ الاهتمام بالعلاقات العامة يزداد فى هذا العصر فى المجال الدينى والاقتصادى والسياسى أيضا عن طريق الكتاب والمؤلفين والصحفيين وغيرهم ممن ساهموا فى النشر والإعلام الذى هو من صميم عمل العلاقات العامة لكسب ثقة الجماهير .

٨ ـ العلاقات العامة فى العصور الحديثة :

لقد تطورت العلاقات العامة فى العصور الحديثة لتصبح طريقة علمية ، وقد كانت فى مستهل هذا العصر تعانى من التدهور والانحطاط سواء فى الناحية الدولية أو بين العمال والاحتكاريين .

فقد تدهورت فى الناحية الدولية بالنسبة لاستنزاف الاستعمار لثروات الدول التى كانت مستعمرة ، والعمل على تدهور مستوى هذه الشعوب حتى تظل بقرة حلوب لهم . وقد تدهورت بالنسبة للعمال نتيجة اظلم الاحتكاريين للأطفال والنساء . وظل هذا التدهور منـــذ قيام الثورة الصناعية إلى أن قامت الثورة الفرنسية بمبادئها الديمقراطية التى ساعدت على حرية الرأى وحرية الصحافة والنشر . ولكن العلاقات العامة ظلت فى تدهورها إلى أن جاء « إيفى لى » الرائد الأول للعلاقات العامة الذى أمكنه أن يقيل رجال الأعمال من عثرتهم بأن أكد لهم أن عصور إغفال الجماهير قد ولت . ولا يمكن أن تعود . وأن النزعة الإنسانية والمسئولية الاجتماعية والمعاملة الطيبة هى التى تقدم الحلول لمشاكلهم . فمن الضرورى معاملة المستخدمين والعمال معاملة إنسانية ضرورية ومنحهم الأجور المجزية ، وبذلك يتوفر ركن هام هو العلاقات الداخلية السليمة . وهكذا نجد أن النزعة الإنسانية والمسئولية الاجتماعيه ركنين أساسيين لنجاح العلاقات العامة .

ويعتبر « إيفى لى » صاحب الفضل الأول فى تحديد معالم فن العلاقات العامة

وإرسائه على أسس علمية وخلقية سليمة ، إذ يقول أنه يجب إسداء النصح لإدارة المؤسسة بعد استقصاء اتجاهات الرأى العام ، وأيضاً إعلام الجماهير بحقيقة المؤسسة إعلاماً صريحاً لا مواربة فيه ولا سر ولا خفاء . وقد أوضح «إيفى لى» أن النشر ليس هو العلاقات العامة ، بل إنه أداة واحدة من أدواتها ، لأن العلاقات العامة نشاط يقوم على الاتصال بالجماهير ولمعرفة اتجاهاتها .

ولقد استغل الخبراء فن العلاقات العامة لتعبئة الرأى العام وتجنيده أثناء الحرب العالمية الأولى والثانية ، فكان كل فريق يبذل أقصى مافى وسعه فى استغلال هذا الفن من أجل النصر فى المعركة . ونتيجة للتجارب العديدة التى أجريت على نطاق واسع خلال الحرب العالمية الأولى ، وتمكين الخبراء من الوصول إلى عدد كبير هام من الأصول الفنية والمبادىء العامة التى تؤثر فى عقول الجماهير ، أمكن تطوير فن العلاقات العامة ، بيد أن هذا التطور والتقدم الهائل الذى أحرزه فن العلاقات العامة أثناء الحرب لم يتوقف فى الفترة بين الحربين ، لأن المؤسسات عموماً سواء التربوية منها أو الاقتصادية أو الاجتماعية كانت تهتم اهتماماً بالغاً بأحدث المبادىء والوسائل التى وصلت إليها العلاقات العامة التى أمكنها أن تخدم قضايا السلام كما أمكنها أن تخدم قضايا الحرب ، ولقد كان «إدوارد برنيز» أعظم فضلا فى تطور فن العلاقات العامة ، إذ أنه من الرواد الأوائل فى دراسة الرأى العام وتحليله ومعرفة طرق تكوينه وتعديله وتعبئته ، وهو أول من قام بتدريس العلاقات العامة فى جامعة نيويورك وأول من نادى بضرورة اعتبارها من المواد الهامة فى المناهج الجامعية ، كما أسس جمعية خاصة لدراسة العلاقات العامة فى المجال الجامعى .

ولقد اعترفت المؤسسات الصناعية ومعاهد الأبحاث والمعامل سواء الخاص منها أو العام بأهمية العلاقات العامة وأصبح كل منها يهتم بها اهتماما فائقا . وعم الاتجاه الجديد بالعلاقات العامة الذى مؤداه أن تتلاقى المصالح الخاصة بالمؤسسات مع المصالح العامة ، لأن هذا التلاقى الطيب يعتبر من أهم وظائف العلاقات العامة فى المجتمع . وفى العقد الثانى من القرن العشرين هبطت موجة الحماس للعلاقات العامة وقل الاهتمام بها ، ولكن حلول الأزمة الاقتصادية العالمية سنة ١٩٣٠ ،

جعل العالم يرى أهم مميزات العلاقات العامة ، فى أنها نشاط دائب ومستمر لاينبغى أن يتوقف ، لأن دراسة اتجاهات الرأى العام لابد وأن تستمر حتى يمكن تعديل السياسة باستمرار لتتلاءم مع الاتجاهات كى يمكن الوقاية فى جميع الميادين . كما عاد فن العلاقات العامة إلى التطور السريع خلال الحرب العالمية الثانية نتيجة لكثرة الفرص والمميزات الضخمة التى عملت الدول التجارية على رصدها لكسب تأييد الشعوب ، وكانت أضخم تجربة شاهدتها العلاقات العامة هى فن الإعلام الموجه إلى الملايين ، التى أمكن للدول إجراؤه نتيجة للتقدم العظيم فى فنون الطباعة والإخراج والإعلام ودراسات الألوان وطرق التأثير الإذاعية والسينما ، ونتيجة لهذه التجارب الهائلة التى أجريت خلال الحرب أمكن لفن العلاقات العامة أن يبلغ ما بلغه من نضج واكتمال إلى درجة جعلت ـ اليوم ـ جميع المؤسسات والجمعيات والمرافق الحيوية والجامعات تعترف بأهمية العلاقات العامة تماما كما تعترف بها الهيئات الحكومية .

وتعتبر العلاقات العامة دعامة أساسية وضرورية فى إدارة المؤسسات وتنظيمها وهى تساوى عمليات الإنتاج والتوزيع والتمويل .

وأهم ما يميز الفترة الأخيرة منذ الحرب العالمية الثانية تلك العناية الفائقة بالعلاقات العامة وأهميتها فى جميع الميادين سواء كانت ميادين سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو حتى ميادين دولية . ويمكن التحدث عن هذه الميادين بشىء من الاختصار فى الآتى :

١ ــ الميدان السياسى :

وفى هذا الميدان تطورت العلاقات العامة حتى أصبحت الآن لها إدارة خاصة فى معظم الوزارات والمؤسسات وتقوم هذه الإدارة بعملية الربط بين الوزارة والجمهور .

« إن أجهزة العمل الإدارى ترتكب غلطة العمر إذا ما تصورت أن أجهزتها الكبيرة غاية فى حد ذاتها ، إن هذه الأجهزة ليست إلا وسائل لتنظيم الخدمة وضمان وصولها على نحو سليم إلى الجماهير . »

٢ ــ الميدان الاجتماعي والاقتصادي :

فني هذه الميادين نجد أن كل مؤسسة تريد لنفسها النجاح سواء كانت مؤسسة اجتماعية واقتصادية لابد وأن يكون بها قسم خاص لإدارة العلاقات العامة يرأسه خبير مختص ، ومن أقوى الأدلة على هذا أن معظم مديري الشركات الكبرى والمؤسسات الهامة يختارون من بين الخبراء والإخصائيين في العلاقات العامة .

٣ ــ الميدان الدولي :

فني هذا الميدان ـ مثل المؤتمرات الدولية ـ نجد أن نجاح المؤتمر أصبح مرهونا بنجاح العلاقات العامة « إن نجاح أى مؤتمر دولى يتوقف على إقامة علاقات التفاهم والثقة المتبادلة بين الدول فى مجموعة الأسرة الدولية التى تشترك فى هذه المؤتمرات . إن تنظيم العلاقات العامة فى أى مؤتمر يفوق بكثير الأعمال التى سيقوم بها المؤتمر نفسه .. فنجاح يتوقف إلى حد كبير وبعيد على ما يبذله رجال العلاقات العامة من مجهود فى الأعداد لهذا المؤتمر . » والدليل على هذا نجاح مؤتمرات القمة العربية والافريقية .

العلاقات العامة وسياسة الحكم :

«إن القيادات الحقيقية هى الإحساس بمطالب الشعب ، والتعبير عنها وإيجاد الوسائل لتحقيقها وتجميع قوى الشعب وراء الجهود المحققة لها » .

لقد مارست الهيئات الأهلية وظيفة العلاقات العامة منذ زمن بعيد ، وسبقت فى ذلك الهيئات الحكومية ، ومنذ عهد قريب تنبهت الحكومات إلى أهمية هذه الوظيفة بالنسبة لسياسة الحكم وإدارة شئون البلاد . فظهرت وزارات للدعاية السياسية فى بعض الدول ، ثم تطورت بعدذلك فكرة الدولة عن الدعاية السياسية إلى ما يسمى بالعلاقات العامة على أسس جديدة من فن الحكم الديمقراطى ، هذا لأن وظيفة العلاقات العامة لا يمكن أن تنمو وتزدهر إلى فى ظل الديمقراطية التى تسود فيها الشورى فى الحكم ، ويمارس فيها الشعب سلطاته ، ويحكم نفسه بنفسه ، ويحترم فيها رأى الجمهور .

هذا لأن العلاقات العامة لايمكن أن تعيش فى ظل الحكم الديكتاتورى أو البيروقراطى التى يستبد فيها الحكام بآرائهم ، فيوجهوا شئون للدولة تبعاً لأهوائهم الشخصية ونزواتهم متجاهلين أو ضاربين عرض الحائط بالرأى العام ، فالدولة ذات النظم الاستبدادية تتصـــل بالجماهير عن طريق الدعاية السياسية وهى تستخدم أساليب لاتتفق مع الأخلاق أو المثل العليا ، مثل الكذب أو التخويف أو المبالغة أو اختلاق الشائعات المغرضـــة لحساب الدكتاتور أو الحزب الحاكم ، لأن المنفعة فيها شخصية وليس هنـاك مجال لأن يبدى الشعب رأيه أو يجد من يستجيب لهذا الرأى فالنظام مفروض عليهم عن طريق الدعاية المغرضة التى تجد مجالاتها الواسعة فى التنظيم الرأسمالى ، بينما العلاقات العامة تقوم على تبادل الآراء والمعلومات والأفكار وأساسها التفاهم بين الشعب وحكومته لأن الحكومة فى الدول التى يسود فيها النظام الديمقراطى السليم تحرص على أن تعرض على الشعب جميع المهام والأعمال التى تعتزم القيام بها ، وفى الوقت نفسه تقدم له جميع الآراء والمعلومات والحقائق بالنسبة لما تقوم به من أعمال ، وتستمع إلى رأى الشعب ممثلا فى البرلمان ، وصحافة الرأى ، ووسائل الإعلام الأخرى .

ومن هنا يمكن القول بأن العلاقات العامة تختلف عن الدعاية السياسية ، فى أن الدعاية السياسية غرضها شخصى ، وتعتمد على التشويش والكذب وخلق الشائعات المغرضة وتجد مجالاتها فى النظام الدكتاتورى أو النظام الرأسمالى .

أما العلاقات العامة فتجد مجالاتها فى النظم الاشتراكية الديمقراطية السليمة لإن الهدف الأساسى للعلاقات العامة هو المصلحة العامة لكافة الشعب ، فاعتمادها على الحقائق والتزامها المثل العليا . وسلوكها السلوك الحميد وتخلقها بالأخلاق الفاضلة . يساعدها على التطور إلى أن وصلت إلى سياســـة الحكم فى ظل النظم الإشتراكية الديمقراطية السليمة .

العلاقات العامة فى مصر :

لقد تطورت العلاقات العامة فى مصر منـذ قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ . وسارت فى تطورها إلى أن أخذت صفتها الرسمية سنة ١٩٥٣ . فصدر القانون

ونص فى إحدى مواده على أن وزارة الإرشاد مسئولة عن تزويد الرأى العام العالمى ودوائر الثقافة والسياسة بأصـــدق البيانات والإحصاءات والأرقام والرسوم البيانية وغيرها من حقائق الأمور فى مصر . وعن نشاطها الحكومى والأهلى فى ميادين العلم والثقافة والصناعة والزراعة والتجارة . وقد اقترحت وزارة الإرشاد إنشاء مكاتب للشئون العامة بكل وزارة ؛ حتى يمكن لكل وزارة أن تقف على رأى الجمهور . وأن تطلع الجمهور على أعمالها وأهدافها ومبادئها . ونتيجة لهذا التطور الهائل دخلت العلاقات العامة معظم الشركات والمؤسسات الكبرى الحكومية منها والأهلية .

وأنشأت الثورة أول جهاز للاعلام فى الداخل والخارج وهو مصلحة الاستعلامات . التى تعتبر أكبر ثمرة نتجت عن تطور العلاقات العامة فى مصر . نظراً لإثباتها كفاءة فائقة طوال سنى الثورة فى شرح سياستها وعرض أعمالها فى مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والصناعية . واستطاعات هذه المصلحة بفضل العاملين فيها أن تجعل العالم يشيد بتفوق جهاز الإعلام . ويدل على ذلك بأن «بن جوريون» رئيس إسرائيل المزعومة يصرح فى «الكنيست» غداة إخفاق العدوان الثلاثى بقوله : «لقد انتصرت الدعاية المصرية على إسرائيل» . بل ورأينا البريطانيين يعترفون بانتصارنا عليهم فى مجال الدعاية ، مع أنهم استطاعوا أن يصمدوا فى وجه الدعاية الألمانية .

وقد أنشأت مصلحة الاستعلامات مكاتب ومراكز لها فى عواصم المحافظات مزودة بوسائل الإعلام المختلفة من راديو وتليفزيون ومطبوعات وصحف ومجالات وأفلام وخلافه . وأيضاً أنشأت كثيراً من المكاتب الصحفية فى العواصم العربية والأمريكية والأوربية وألحقتها بالسفارات المصرية بهذه العواصم . وتقوم هذه المكاتب بالإعلام للجمهورية العربية وتتبع ما ينشر عنها فى الخارج . والرد على الدعاية الكاذبة المغرضة التى تنشر أو تذاع فى الخارج .

وتطورت العلاقات العامة إلى أن أصبحت علما وفنا يزاوله خبراء متخصصون . وتنشده جميع المؤسسات والهيئات والمنظمات والأجهزة التى تريد لنفسها النجاح فى تطبيق سياستها .

وأخيراً وبعد أن استعرضت تطور العلاقات العامة منذ أقدم العصور إلى يومنا هذا . لا يسعنى إلا أن أقول أن العلاقات العـــامة قد أصبحت ضرورة من الضرورات فى جميع ميادين الحياة . بل أكثر من هذا يمكن أن يقال عنها أنها العمود الفقرى لـكل هيئة أو منظمة أو مؤسسة أو مؤتمر سواء كان النطـاق محدودا أو متسعا .

بل ويظهر مداها واضحا فى محيط العمال كأسلوب له دلالاته القوية فى الخدمات التى تقدم لفئة من أهم الفئـات فى الشعب العامل . فتظهر نتيجتها جلية فى رفع معدلات الإنتاج وتحسين مستوى الأداء والتوعية بالدور الواجب أن يكون عليه العاملين وتبصيرهم بواجباتهم حتى يؤدوها وبحقوقهم حتى يتعرفوا عليها وينالوها وبذلك تتحقق الخطة وتصل إلى أهدافها محققة مطبقة على أسس سليمة .

الفرق بين العلاقات العامة والدعاية :

هناك فرق واضح بين العلاقات العامة والدعاية . فبينما تستخـــدم الدعاية وسائل العلاقات العامة . إلا أن كل ما تقوم به العلاقات العامة لا يعتبر دعاية . حيث أن الدعاية هدفها هو تشويه الحقائق وتضليلها باستخدام الأساليب المغرضة فى جذب الانتباه وإثارة الغرائز . فالدعاية قد يكون هدفها مغرض ، وهى تضحى بـكل شىء فى سبيل تحقيق هذا الغرض وهى عكس العلاقات العامة . فمن حيث أن العلاقات العامة تعتمد على البحث والاستقصاء . نجد أن الدعاية تعتمد على التضليل وتخدير الجماهير بشل قوة تفـكيرهم . وإثارة غرائزهم باستغلال جهلهم وتحريك شهواتهم وإشاعة الـكذب بينهم والمبالغة فى الأخبار والتمويه والتضليل والزخرفة والتذويق . كل هذا كى تحقق ما تريد . وهو يبعد كل البعد عن هدف العلاقات العـامة . فهدف العلاقات العامة يقوم أساسا على الصدق ونشر الحقائق ومحاولة الوصول إلى عقول الجماهير لإطلاعهم على الحقيقة وتنويرهم وتعريفهم بالمؤسسة حتى يتم التفاهم بينهم وبينها . ويمكن الحصول على ثقتهم فيها . والحصول على هذه الثقة يقوم على أساس من البحث والدراسة والاستقصاء والتحليل والتفسير لاتجاهات الرأى العام وتحويلها وتعديلها عن طريق الصدق فى نشر

الحقائق للوصول إلى عقول الجماهير وعواطفهم ، والحصول على ثقتهم وكسب تأييدهم لاخداعهم وتضليلهم .

من كل ما تقدم نجد هناك فرقا واضحا كل الوضوح بين الإثنين ، فواحدة تستند إلى الغش والخداع والتضليل والمبالغة فيكون أثرها وقتيا وهى الدعاية ، والثانية ترتكز على أساس من الصدق والحقائق والتنوير وكسب الثقة وأثرها قوى وهى العلاقات العامة التى تعمل على تقوية العلاقات والربط بين الجمهور والمؤسسة .

وسائل وادوات العلاقات العامة

تتعدد وسائل قيام ونجاح العلاقات العامة ، وهـذه الوسائل تخضع لقدرة المؤسسة وطبيعة المجتمع الذى تتعامل معه المؤسسة . وهى تهدف إلى ربط المؤسسة أو المنظمة بالمجتمع . سواء كان أفراداً أو جماعات أو هيئات.داخليا أوخارجيا تهدف إلى ربطهم بفكرة أو حقيقة معينة أو بهيئة اجتماعية معينة . حتى يصبح الجميع أو عدد كبير منهم مؤمنا بالفكرة ويستوعب الحقيقة ويناصر المنظمة.

والإعلام يعتبر الوسيلة الأساسية التى بواسطتها يمكن للعلاقات العامة أن تنشأ وتنمو . فهدف العلاقات العامة من استخدام كافة الوسائل الأخرى هو الإعلام . أى إعلام الجمهور بما تقوم به المؤسسة من أعمال .

ونظراً لأهمية الإعلام كوسيلة أساسية لنشأة العلاقات العامة . فسوف نتولى هذا الموضوع بشيء من التفصيل . ثم نتحدث عن باقى وسائل العلاقات العامة التى نعتبرها وسائل الإعلام .

الإعلام :

هو جميع الوسائل أو الأدوات المتعلقة بالاتصال على جميع المستويات وتشمل بجانب الأخبار الشفوى والتسجيل عمليتى البحث والتنسيق . ويعتبر الإعلام نوعا من المشاركة أو التفاعل بين جانبين ـ الجانب الأول هو المرسل والثانى هو المستقبل . فالمرسل هو باعث الرسالة الإعلامية سواء كان شخصا أو صحفية أو محطة إذاعة أو تليفزيون أو داراً للعرض السينمائى . والمستقبل هو الذى يتلقى الرسالة سواء كان شخصا أو جمهوراً من المستمعين أو القراء أو المشاهدين . أما الرسالة فهى مجموع المعانى التى تتضمنها الألفاظ . والإعلام ليس مفهوما ينطوى على مجرد النشر . ولكنه عكس ذلك . إذ ينطوى على مقدرة الرسالة الإعلامية فى قوة التأثير فى الجمهور ، وتعديل الأفكار الكاذبة نتيجة الدعاية المغرضة . لأن هدف الإعلام هو توصيل الحقائق الواضحة ، والأخبار الصادقة والإحصاءات

الدقيقة إلى المستقبل كلما أمكن ذلك سواء كان ذلك المستقبل شخصاً أوجمهوراً وإفهامه سياسات المؤسسات أو الهيئات أو الوزارات أو أى جهة تريد الاتصال بجمهورها .

ويعرف « أوتوجروت » الإعلام فيقول : « الإعلام هو التعبير الموضوعى لعقلية الجماهير ولروحها وكيانها واتجاهاتها ونحو ذلك » .

ويقول « الدكتور إبراهيم إمام » عن الإعلام : « إنه عملية نشر الأخبار والمعلومات الدقيقة السليمة بحيث تؤثر فى الناس تأثيراً واعياً مقصوداً لخدمة مصالح المؤسسة ولخدمة الصالح العام فى وقت واحد . فأغراض الإعلام هى التنوير وتعريف الجماهير بالمؤسسة مما يؤدى إلى التفاهم والمشاركة ، وهما أساس الحصول على الثقة فى جميع برامج العلاقات العامة ، وأنه عملية يترتب عليها تأثير فعلى فى عقلية الفرد أو الجمهور . » .

أهمية الإعلام فى المجتمع الحديث :

لقد أصبح الإعلام وظيفة هامة فى المجتمع الحديث بعد أن تعددت المخترعات الحديثة ، وبعد أن تقدم العلم والمعرفة ، إذ أصبح من مستلزمات المجتمعات الديمقراطية أن يفهم أفراد المجتمع الأحداث الجارية فيه ، وأن يدلوا بآرائهم وأن يناصروا المسئولون عن طريق إصدار الأحكام المنصفة ، ولا يتيسر لهم ذلك إلا إذا كانوا على بينة بما يحدث فى المجتمع وكانت معلوماتهم على درجة كبيرة من الكفاية والسلامة ، بحيث يمكنهم إصدار أحكام تساعد على تطور المجتمع ونموه . كما أن إقامة المرافق العامة والوزارات المختلفة والمعاهد والكليات المختلفة والمصانع والمزارع الحديثة ، والمؤسسات المختلفة . إقامة كل هذه تحتاج إلى فهم عميق يساعد على إدارتها بالأسس العلمية والنظم الحديثة . ولا يتيسر هذا إلا عن طريق تكيف جماهير المجتمع مع منظماته جميعاً . سواء كانت أهلية أوحكومية . والإعلام هو الوسيلة التى يتم بها التفاهم والانسجام والمشاركة فى الاتجاهات والخبرات وغير ذلك . من هنا جاءت وظيفة الإعلام فى المجتمع بوجه عام وفى العلاقات العامة بوجه خاص .

عوامل نجاح الرسالة الاعلامية .

إن عوامل نجاح الرسالة الإعلامية تعتمد على التشابه أو المشاركة فى الخبرات والصور فى رأس كل من المرسل والمستقبل . كما تعتمد على إثارة انتباه المستقبل عن طريق استعمال الرموز المفهومة . لأن غموض اللغة يعرقل عملية الإعلام . وأيضاً يعتمد نجاح الرسالة الإعلامية على ربط الموضوع مثار الاهتمام بحاجات المستقبل . واقتراح الحلول السليمة له على أساس ألا تتعارض هذه الحلول مع العادات والتقاليد والنظم الاجتماعية السائدة فى المجتمع .

والإعلام يختلف من مكان إلى مكان . ومن زمان إلى زمان . باختلاف نظم الحكم حيناً ونظم المجتمع نفسه حينا آخر . واختلاف الثقافات والمشاعر أو العواطف أحيانا أخرى .

أهمية الاعلام فى ج . ع . م

إن رسالة الإعلام ترتبط ارتباطا وثيقا بأيديولوجية المجتمع وأصبحت جزءاً لايتجزأ من حياته وهى الاشتراكية القائمة على الكفاية والعدل وحرية الرأى , ونحن نجد أن الإعلام فى ذاته قد أصبح ذا أهمية بالنسبة للظروف المحيطة بج . ع . م . منذ قيام الثورة ، إذ أصبحت الحاجة ماسة إلى ضرورة العناية بهذا المرفق الجديد من مرافق الحياة فى هذا العصر لدرجة أنه يوجد لدينا جهاز متخصص بجانب أجهزة أخرى فى كل الوزارات والمصالح للشئون والعلاقات العامة .

وبعد أن اتجهت الدولة إلى العناية بهذا المرفق أصبح له وسائل كثيرة تتجدد يوما بعد يوم ـ فمن صحيفة إلى مجلة أو نشرة إلى مذياع إلى تليفزيون إلى كتاب إلى معرض إلى ندوة إلى مكتب الاستعلامات وآخر الاعلانات أو الشئون العامة فى المصالح والوزارات والهيئات والشركات ـ ولسنا ندرى بعد ذلك ماذا يظهر الغيب من عجائب هذا الإعلام ووسائل الإعلام .

وسائل الإعلام :

للعلاقات العـامة ووسائل الإعلام أساليب متعددة ومستويات مختلفة هى :

١ ـ الإعلام الصحفى :

يعتبر الإعلام الصحفى هو النشر عن طريق الصحف والمجلات سواء المجلات العامة أو الخاصة . والصحافة لها دورها فى العصر الحديث نظراً لأن قراءة الصحف أصبحت من العادات التى لا يمكن الاستغناء عنها فى المجتمع ، لهذا لا يمكن إنكار ما للصحافة من تأثير قوى على الجماهير ، خاصة وأن الصحافة تتميز باعطاء القارىء الحريات الكافية فى اختيار الوقت المناسب لقراءتها ومراجعتها ، ونظراً لأن الصحافة ليست مفروضة على القارىء ، فإن لها أثرها الفعال فى التأثير على الجمهور أكثر من الصحف الخاصة بالمؤسسة .

ومع أن البلاد التى بلغت درجة عالية فى قياس اتجاه الرأى العام أصبحت تهتم بتصنيف المجلات حسب الجماهير أى لكل جمهـــور مجلات خاصة به تهتم بشئونه . وهذه العملية من العمليات الهامة فى العلاقات العامة . لأن هذا التصنيف يساعد على تحديد المجتمع موضوع الدراسة بدقة وتخير أنسب الأوقات والوسائل التى تؤثر فى فئات الجمهور ، وأيضاً لا ننكر ما للصحافة العادية من تأثير قوى على الجماهير . ولهذا فهى عظيمة الفائدة بالنسبة لخبير العلاقات العامة ، إذ أنه يستفيد من الصحف اليومية المتكررة فى عملية الإعلام فى ميدان العلاقات العامة .

ومع أن الصحافة تمتاز بسعة الانتشار والاحترام والتقدير من جماهير القراء إلا أن الصحافة وحدها لا تعتبر كافية بالنسبة لعملية الإعلام فى العلاقات العامة ، لأن كثيراً من القراء لا يقرأون المواد الإعلامية ، وكثير من أفراد الشعب أميون لا يقرأون ، كما وأن الغالبية من قراء الصحف هم من الرجال . وخبير العلاقات العامة يريد الاتصال بالجميع . لهـــذا فإن خبراء العلاقات العامة لا يكتفون بالصحف فى عملية الإعلام .

٢ — الإعلام الإذاعي :

الإذاعة وسيلة هامة من وسائل الإعلام . إذ أن الإعلاميين يمكنهم الاتصال بالجماهير عن طريق الأخبار وعن طريق البرامج .

والمذياع اليوم أهمية عظيمة جعلته جزءاً لايتجزأ من الحياة بالنسبة لجميع أفراد الشعب فى مستوياتهم المختلفة ، ولهذا أصبح له تأثيره القوى على الجماهير فى حياتهم وطرق معيشتهم ، والمذياع يمتاز عن الصحافة فى أنه لايحتاج من الشخص معرفة بالقراءة والكتابة ، ولهذا نجد أن تأثيره أكثر عمقاً بين الأميين ، لأن المذياع يعتبر وسيلة إعلامية تمتاز بالحيوية التى تبعث من الصوت الإنسانى ومن الموسيقى والأحاديث المباشرة ، وهى لا تتطلب النظر فى المتابعة وهى من مستلزمات الإعلام الصحفى

والبرامج الإذاعية يمكنها أن تخدم العلاقات العامة خدمة ممتازة ، خصوصاً البرامج الموجهة — ففى ج . ع . م مثلا نجد أن الأركان المنوعة تلعب دوراً هاما كوسائل إعلامية تدخل فى صميم العلاقات العامة ، فركن الرياضة وأوائل الطلبة يخدمان وزارة التربية والتعليم ، وكذلك تخدم البرامج الزراعية المتنوعة وزارة الزراعة وركن العمال وزارة العمل ، وركن الشرطة فى خدمة الشعب وزارة الداخلية . وبرنامج طبيب العائلة وزارة الصحة ، وبرنامج حسب التسعيرة وزارة التموين .

٣ . الإعلام التليفزيونى:

يعتبر التليفزيون وسيلة كبرى للإعلام أدخلتها الثورة لأول مرة فى بلادنا . وهو من المعجزات الكبرى التى حققتها الثورة لأنه من أعظم الوسائل الإعلامية التى تساعد فى خدمة العلاقات العامة. فالتليفزيون يجمع بين الوسيلة السمعية والبصرية فى وقت واحد . لهذا فهو آداة إعلامية جمعية التأثير وأثره عميق من الناحية الجماعية حتى ولو لم يكن بين المشاهدين رابطة قوية أو صداقة ، لأن التليفزيون يجمع الأسرة الواحدة فى صعيد واحد ، وأيضا يجمع بين الحشد المختلف ويكون له أثره الجماعى على جمهور المشاهدين من ناحية التأثير والاستجابة . ولهذا فالتليفزيون له أثره القوى على تشكيل وتعديل اتجاهات الرأى العام. ويغزو

هذا القول ما جاء فى مقال « للدكتور محمد طلعت عيسى » تحدث فيه عن المعركة الانتخابية عام ١٩٦٠ فى أمريكا وعن عرضها فى التليفزيون وعن وقوف المرشحين يناقشن كل منهما الآخر أمام الجمهور ويعرض برنامجه وأهدافه فيقول « وقد استطاعت بعض الأسرة الأمريكية بعد مشاهدة هذه العروض التليفزيونية ، وبعد أن شاهدت فى الوقت ذاته كلا من المرشحين الديمقراطى والجمهورى ، أن تغير من اتجاهها مما أدى إلى حدوث تغيير نسبى فى اتجاه الرأى العام ، وبهذا فاز الرئيس السابق كنيدى » فى معركة الرياسة أمام منافسه « ريتشارد نيكسون » . وبهذا استطاع التليفزيون أن يحقق تقدما على كافة الأدوات الإعلامية الأخرى ، ونجاحا فى مسألة تحويل اتجاه الرأى العام » .

٤ — الإعلام السينمائى :

لقد أصبح الفيلم السينمائى يحتل هو الآخر مكاناً ممتازاً كوسيلة للإعلام فى العصر الحديث ، إذ أصبح طاقة إعلامية هائلة مع حسن الاستخدام مما جعل خبراء العلاقات العامة يوجهون اهتمامهم إلى استغلاله عندما تسمح الظروف المالية بذلك ، مما نتج عنه وجود طائفة من الأفلام الناجحة فى ميدان العلاقات العامة لإمكانها الظفر بتأييد الجماهير وإعجابهم .

٥ — الاعلام بالمعارض والمهرجانات والحفلات :

يمكن للمؤسسات أن تنظم الكثير من الحفلات والمهرجانات السنوية والموسمية فى أى مناسبة من المناسبات القومية والوطنية ، وأن تقيم المعارض الفنية من وقت لآخر ، وأن توجه الدعوة إلى من يعنيهم الأمر الوقوف على نشاط المؤسسة وما تقدمه من خدمات اجتماعية .

٦ — وسائل أخرى للإعلام :

هناك وسائل أخرى للاعلام مثل عقد الاجتماعات وتنظيم المحاضرات والندوات ودعوة الجمهور لزيارة المؤسسة وتنظيم حفلات الاستقبال وتنظيم الزيارات الشخصية للجمهور وإعداد صندوق المقترحات وتنظيم الرحلات وتنظيم مكتب الاستعلامات وخلافه .

أسس هامة للإعلام عن الهيئة :

(ا) المظاهر العامة

إن المظهر العام للمؤسسة يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الإعلام ، لانه يعطى أثراً مبدئياً عن المؤسسة فنظر المكتب مثلا أو المبنى أو العاملين يدل لأول وهلة عما إذا كان هناك اقتصاد أو تفريط ، ورجل العلاقات العامة الكفء هو الذى يمكنه أن يختبر كل هذه الأمور حتى التأكد يمكنه من أنها مظهر بناء لاتجاهات الجمهور .

(ب) طابع العاملين :

إن طابع العاملين بالمؤسسة يعتبر عاملا هاما فى العلاقات العامة والرأى العام ، فمثلا سلوك موظف الاستقبال مع الجمهور ، ما إذا كان بشوش الوجه للجميع أو عكس ذلك . والاخصائى الاجتماعى أيضا الذى يقابل الناس ، وعامل التليفون . كل هؤلاء وغيرهم من العاملين تعطى تصرفاتهم أثراً كبيراً عن حالة المؤسسة بصفة عامة بالنسبة للجمهور . فإذا كانت تصرفاتهم سليمة ومقبولة من الجمهور كان الأثر هو الإيجابية من جانب الجمهور بالنسبة للمؤسسة . أما إذا كانت تصرفاتهم سيئة وغير مقبولة من الجمهور كان الأثر هو الشعور بالسلبية من جانب الجمهور بالنسبة للمؤسسة .

(ج) نوع الخدمة التى تؤديها المؤسسة للجمهور :

إن نوع الخدمة التى تقوم بها المؤسسة من أجل جمهورها تعتبر هى الأخرى من الأسس الهامة التى تساعد على نجاح المؤسسة أو إخفاقها . ويمكن إجمال وسائل الإعلام جميعاً فى الآتى :

١ ــ الكلمة المقالة .

٢ ــ الكلمة المكتوبة .

٣ ــ الوسائل السمعية والبصرية .

وظيفة العلاقات العامة

وظيفة العلاقات العامة :

إن عمل موظف العلاقات العامة يعتبر من الأعمال الهامة التى يتوقف عليها نجاح المؤسسة أو فشلها . ولهذا تلقى على عاتقه كثير من المسئوليات . وقد تحدث «اسبلاى» عن هذه المسئوليات فذكر منها أربع مسئوليات اعتبرها مسئوليات أساسية لمدير العلاقات العامة هى :

١ – تفهم الرأى العام للإدارة وإرشادها إلى المسائل التى تؤثر على علاقات المؤسسة بجماهيرها العديدة .

٢ – تحليل المواقف التى تتضمن علاقات المؤسسة والجمهور وخلق فرص لكسب أكبر تأييد عام لسياسات المؤسسة ونشاطها .

٣ – توصيل الحقائق والأفكار ذات الأهمية بالنسبة للعمل والمجتمع للجمهور بواسطة الإعلام السليم .

٤ – قياس أثر برامج العلاقات العامة على الرأى العام للتأكد من أن الوقت والمال المستثمر يساهم بالتساوى فى نمو العمل ورفاهية المؤسسة .

إن موظف العلاقات العامة « مدير » اليوم يواجه المشكلات بعقلية واقعية فهو يدرس أسبابها ويبحث عن عللها ، وعلى ضوء هذه الدراسات والأبحاث يستطيع أن يضع الخطط الكفيلة بحل المشكلات . ثم يمضى بعد ذلك إلى تفصيل الخطط فى صورة برامج معدة للتنفيذ . محدداً خطوات العمل . مع توزيع الاختصاصات على المسئولين وتحديد الميزانية اللازمة تحديداً دقيقاً . ولا يفتأ مدير العلاقات العامة يختبر مدى نجاح كل خطوة من الخطوات قبل الانتقال إلى الخطوة التالية بنفس الطريقة التى يدرس بها القائد كل تحرك قبل الإقدام على تنفيذه ، وهو مسئول أيضا عن المشاركة فى رسم الخطط والسياسات التى تسير المؤسسة على هديها .

صفات الذاتية والشخصية :

مهما اختلفت صفات رجل العلاقات العامة مع المؤسسة أو المشاكل التى تقابله . فإن وظيفته تتطلب منه أن يكون ذا قدرة على تقصى الأخبار ومعرفة بنفسية الجمهور ووسائل الاتصال . وأن يكون سريع البديهة حسن الأسلوب ، وأن يكون سياسيا لبقاً لديه القدرة على كسب الأصدقاء بسهولة والتأثير فى نفوس الناس . وأن يكون ذا خلق قويم وتصرف سليم . وأن يكون مستقراً بالنسبة للعمل . وأن يكون هادئا . مخلصا . أمينا . مستقيما . نزيها . وأن يكون قوى الرغبة فى كسب الأصدقاء . وموضع ثقة الآخرين . وأن يكون فى صحة جيدة حتى يتمكن من القيام بالأعمال التى تتطلبها العلاقات العامة . وأن يكون فى سن معقولة تسمح له بالحركة الدائبة والعمل . وأن يكون ذا خبرة كافية تمنحه سداد الرأى والحكمة . وأن يكون ذا مظهر حسن .

وأن يشترك فى اللجان . وأن يكون من السهل عليه الاندماج مع الناس فى اللجان . على شرط ألا تكون لديه الرغبة فى السيطرة على المناقشة . بل يكون أساس الاشتراك هو المساهمة بقدر المستطاع مع عدم السلبية أو المحاورة أو الانحياز . لأنه يعرف كيف يوجه الجمهور ويرشده ويقنعه بسلامة اللفظ وقوة العبارة وقوة الشخصية نتيجة لخبرته بالنفس البشرية .

ونظراً لأن أساس عمله هو تمثيل المؤسسة وحل مشكلاتها الإنسانية وعلاقاتها الاجتماعية . وهذا يتطلب الكثير من اللباقة وحسن التصرف فى المشكلات . ومن ثم يجب أن يكون الذكاء عنصراً أساسياً فى تكوين شخصيته. كما يجب أن تكون لديه القدرة على القيادة نظراً للعملية الإشرافية التى يقوم بها على أقسام البحث والتخطيط والإنتاج التى تضم عشرات الخبراء فى فنون الإحصاء والتوجيه والإعلام وغيرها .

صفات الإدارية :

عندما يتكون قسم العلاقات العامة من أشخاص عدة ، فن المهم أن يكون الشخص المسئول مديراً حكيما ، فليس عليه فقط أن يعرف كيف يتعامل مع الناس

ويضمن تعاونهم التام ، بل إنه مسئول عن الموازنة بين الدخل والمنصرف ، فيجب عليه أن يعرف كيف يتحكم فى المنصرف بحيث يتوازن مع الميزانية ، وفى نفس الوقت يأتى بالنتائج المطلوبة .

ومن عمله أيضا عملية التنسيق عن طريق الاتصال بالمديرين ورؤساء الأقسام الأخرى والموظفين والعمال لتقديم الأخبار والمعلومات إليهم والنصائح المتعلقة بالعلاقات العامة وهى التى تؤثر فى سمعة المؤسسة وشهرتها بين الجمهور .

كما يقوم بالاتصال بقادة الرأى فى الخارج ، وأيضاً هو مسئول عن توزيع الاختصاصات على سائر الأقسام ويستشير رؤساء الأقسام لاختيار الخبراء اللازمين لتنفيذ البرامج ، ويجب عليه مراجعة البرنامج أثناء تنفيذه لكى يحذف ما يرى حذفه أو يضيف ما يثبت الحاجة إليه ، فهو يحاول الإجابة عن هذه الأسئلة :

١ ـ هل حقق تنفيذ البرنامج فى هذه المرحلة أهدافه المنشودة ؟ .

٢ ـ ما هى درجة النجاح بالضبط ؟ وهذه يمكن قياسها بالطرق الحديثة .

٣ ـ هل يمكن اقتصاد بعض الجهود والنفقات على ضوء الخطوة السابقة ؟ .

٤ ـ هل هناك موظف مرهق وآخر لا يعمل شيئاً ؟ وهنا يلزم التنسيق .

٥ ـ هل نحن فى حاجة إلى المزيد من الجهود ؟ ومن ثم نضيف بعض الخبراء .

٦ ـ هل هناك خطة مكررة أو لا لزوم لها ؟

٧ ـ هل يمكن إدماج خطوتين فى خطوة واحدة ؟ .

ومدير العلاقات العامة يلعب دوراً كبيراً وهاماً فى رسم السياسة العامة المؤسسة . كما يلعب دوراً فى وضع السياسات المتفرعة عن المؤسسة التى تتصل بالإدارات المختلفة . إذ أنه يعمل كخبير يعرف تأثير كل سياسة على جماهير المؤسسة . وهو يعمل على أن تكون أهداف المؤسسة متفقة مع حاجات الجماهير وظروفهم واتجاهاتهم لأنه الشخص الذى يمكنه تقدير آراء الجمهور ومعرفة صدى القرارات التى تصدرها الإدارة من الوجهة الاجتماعية نتيجة لخبرته فى قياس الرأى عن طريق الأبحاث الدقيقة ، وتبعاً للتخطيط السليم .

من كل ما تقدم نجد أن مدير العلاقات العامة يحمل أكبر مسئولية بالنسبة للمؤسسة لأنه الشخص الذى يمثلها . ويتحدث باسمها على أساس من الصدق بعيداً عن الدعاية الكاذبة وتزييف الحقائق .

وهو إذ يقوم بعمله ويمارسه إنما يضع نصب عينيه أنه بأمانته وجهده يرفع من مستوى الإنتاج بما يعود على العاملين بالمؤسسة بالربح وحتى إذا ما وقف كل عامل على أسلوب العمل عن طريق الأجهزة المتخصصة التى سبق الكلام عنها قام بدوره باعتباره عامل ومنتج وصاحب رأس المال فى نفس الوقت .

ولهذا يجب أن يكون لديه القدرة على الكتابة واللباقة فى الحديث والقدرة على الكتابة الصحفية ، وذا خبرة بالرأى العام وهيئات الإعلام ، وأن يكون مؤهلا تأهيلا جامعيا أو ما فى مستواه وذا خبرة بجميع وسائل الاتصال .

التخطيط فى العلاقات العامة

ما هو التخطيط :

يعرف التخطيط : « بأنه النشاط المنظم لأفراد أو جماعات ساعين وراء أهداف لإشباع رغبات أساسية . ويحتاج هذا النشاط المنظم إلى دراسة وعلم وحكمة وبعد النظر . كما يحتاج أيضا إلى تجارب الماضى وواقعية الحاضر وأهداف المستقبل » .

فهو وسيلة للتغيير الإرادى القائم على التفكير فى المستقبل وعلى تحديد مطالب المجتمع وتقدير حاجاته تقديراً استاتيكيا وديناميكيا . ووضع خطة شاملة متكاملة ومتجددة فى الوقت نفسه . لتحقيق هذه المطالب والحاجات .

والتخطيط بالنسبة لأى هيئة اجتماعية يعرف على أنه نوع من العمل التعاونى الشامل يقوم على المنهج العلمى فى البحث بقصد رسم خطة قابلة للتنفيذ فى حدود الإمكانيات الاجتماعية القائمة .

القواعد الأساسية فى التخطيط :

هناك قواعد رئيسية يبنى عليها التخطيط وهذه القواعد هى :

١ ــ الواقعية : فلابد أن يكون التخطيط مبنيا على أساس الواقع والممكن فعلا . وليس مجرد آمال عريضة حتى لا يكون مصيره الفشل عند اصطدامه بعقبة التمويل وعقبة عدم رضا الجمهور أو ندرة المتخصصين وخلافه .

٢ ــ الشمول والاتزان : إن تكامل أى خطة يتطلب أن تشمل جميع عناصر الموضوع والموازنة بين جميع هذه العناصر .

٣ ــ المرونة : إن كل خطة تحتاج إلى قدر من المرونة كى يصبح تنفيذها ميسوراً إذا ما حدث تغيير اجتماعى خلال المجال الزمنى المحدد لتنفيذ الخطة . فالاحتياطات المالية والاحتياطات الزمنية والاحتياطات فى عدد المتخصصين كلها جزء هام فى بناء كل خطة

٤ ــ الاستمرار والتجديد : يجب أن تستمر الخطة وأن تتصل مراحلها لأن مرحلة الإعداد والتصميم تعتبر تمهيداً لمرحلة التنفيذ ، ومرحلة التنفيذ تمهيداً لمرحلة التقويم . فكل مرحلة تبنى عليها مرحلة أخرى ، لأن المؤسسة بعد أن تقوم بإعداد وتصميم سياستها . تبدأ فى التنفيذ لهذه السياسة فى صورة برامج معدة وبعد تنفيذ هذه البرامج تبدأ فى تقويمها للوقوف على مدى ما حققه التنفيذ من الخطة واتفاقه معها وعدم خروجه عليها . أما التجديد فالغرض منه هو تعديل أساليب التخطيط تبعاً للظروف المحيطة بالمؤسسة والجمهور .

٥ ــ اطراد التقدم فى التخطيط : يجب أن يراعى التقدم فى رسم الخطط الجديدة على أن تبدأ الخطة الجديدة من حيث انتهت الخطة السابقة مع الانتفاع بمزاياها وعيوبها .

مراحل التخطيط فى العلاقات العامة :

هناك عدة مراحل بالنسبة للتخطيط فى العلاقات العامة وتتلخص فى الآتى :

١ ـ تحديد الأهداف البعيدة والوسطى والقريبة .

٢ ـ دراسة جماهير المؤسسة دراسة إحصائية علمية .

٣ ـ تعديل الأهداف على ضوء ما سبق من بحوث ومعلومات .

٤ ـ رسم الخطة المناسبة وهذه هى استراتيجية العلاقات العامة .

٥ ـ اختيار الموضوعات وأساليب التنفيذ .

٦ ـ تصميم البرنامج تصميماً دقيقاً يكفل النجاح عند تنفيذ الخطة .

٧ ـ مراعاة التوقيت السليم . والملاءمة بين الخطة وظروف العمل .

٨ ـ ضرورة اختبار مدى نجاح كل خطوة من خطوات التنفيذ قبل الانتقال إلى خطوة جديدة .

أولا : تحـديد الأهداف .

إن عملية التخطيط تبدأ بتحديد الأهداف . وهذه الأهداف لابد أن تتوافر فيها الصراحة والواقعية والوضوح حتى يسهل معرفتها لجميع القائمين على تنفيذها

فيوجهون الاهتمام الأكبر إلى تحقيق هذا التنفيذ فى ظل سياسة المؤسسة وفلسفتها للوصول إلى المبادىء العامة التى تسعى هذه المؤسسة إلى تحقيقها .

فإذا كانت هذه الأهداف مثلا هى كسب ثقة الجمهور . فإن خبير العلاقات العامة بصفته مشتركا فى وضع سياسة المؤسسة وتحديد فلسفتها عليه . أن يعمل على وضع الخطط التى يكون من شأنها تحقيق هذه الأهداف بناء على دراسة سابقة وبحث شامل لكافة الظروف المحيطة بالمؤسسة .

ثانيا : دراسة جماهير المؤسسة :

لابد من دراسة جماهير المؤسسة ودراسة كل جمهور على حدة . إذا تعددت الجماهير النوعية . بتحليل تفكير كل جمهور وبيان اتجاهاته حتى يمكن المسئولين عن رسم الخطط أن يضعوا الخطة المناسبة لكل جمهور . وأن يتمكنوا من اختيار وسائل الإعلام المناسبة لكل منهم التى يكون من شأنها أن تأتى بالنتائج المرغوبة لتحقيق أهداف ومبادىء المؤسسة . لأن تحقيق هذه الأهداف والمبادىء لايتوقف على رغبة المسئولين وآمالهم فقط . ولا على كثرة المال وحده . ولا على خبرة المتخصصين فى العلاقات العامة والدارسين لفنونها . وإنما يتوقف على وضع الخطط الواقعية التى يمكن تنفيذها بالنسبة لجماهير المؤسسة بناء على دراسة دقيقة لعقلية كل جمهور على حدة وتحديد الأهداف الفرعية بالنسبة لكل جمهور لكى يمكن تحديد ما يقال إليه والهدف من ذلك . ولتحديد الوسائل التى يمكن أن يتم عن طريقها الاتصال . فلكل ميدان من ميادين النشاط الاجتماعى طائفة من الجماهير التى يتصل بها خبير العلاقات العامة . ولهذا تكون الخطوة الأولى فى عمله هى البحث والاستقصاء والتحليل . حتى يتمكن من معرفة الجماهير التى يتعامل معها ، وأن يحدد خصائصها ، وأن يتعمق فى دراسة عقلية كل جمهور على حدة وطرق تفكيره ، وأن يدرس ما يعرفه الجمهور عن المؤسسة وما لا يعرفه الجمهور عن المؤسسة وما لا يعرفه وما يخيل إليه أنه يعرفه وهو لا يعرفه . وعلى هذا الأساس يمكن رسم الخطط التى عن طريق اتباعها يمكن الوصول بهذه الجماهير إلى حقائق صريحة وواضحة وصادقة عن المؤسسة . مع مراعاة ألا تتعارض الخطة مع العادات والتقاليد والعقائد التى تسود المجتمع ، وذلك بأن تراعى

سيكولوجية الجمهور عند إعداد كل خطة وأن تكون الإمكانيات الموجودة تسمح بتنفيذ الخطة فى سهولة ويسر ، ويجب أن تكون عملية الدراسة مستمرة على فترات دورية حتى يمكن على ضوئها إعادة النظر فى وضع الخطط وتعديل الأهداف عندما تدعو الحاجة إلى ذلك .

من هذا نجد أن خبير العلاقات العامة عندما يضع الخطط أو يعدلها ، يحاول أن يجيب على الكثير من الأسئلة التى يمكن أن يضعها كفروض ينشد الإجابة عليها بالنسبة لمؤسسته ويسعى إلى تحقيق ذلك وأهم هذه الفروض :

١ - ما هو موقف الجمهور بالنسبة لهذه المؤسسة ؟

٢ - هل هناك اتجاهات تضر بالمؤسسة أو تسىء إلى سمعتها ؟

٣ - إذا كانت هناك اتجاهات مغرضة ، فما هى أسبابها ؟ وما هو السبيل للوصول إلى تعديلها ؟ ومن هم الذين يمكن أن نتصل بهم وأن نحصل على تأييدهم وأين نجدهم ؟ وما هو السبيل للوصول إليهم ؟ وكم يكلفنا هـــذا الوصول من جهد ومال ؟

٤ - هل تتمتع المؤسسة بالثقة والتأييد ؟ وما نصيبها ؟

وهكذا نجد أن خبير العلاقات العامة الناجح يركز اهتمامه أولا على دراسة جميع الاحتمالات والتوقعات حتى يمكن للخطط أن توضع على أساس متين من الدراسة والبحث والاستقصاء .

ثالثاً : رسم الخطة المناسبة:

إن لكل ميدان من الميادين أو مؤسسة من المؤسسات أو هيئة من الهيئات خطة خاصة تتناسب وتتلاءم مع ظروف كل منها . ولهذا يمكن القول أن لكل مجال من المجالات خطة تناسبه أو استراتيجية خاصة تتفق وظروفه لأن الخطة التى تناسب مجالا من المجالات قد لا تناسب الآخر .

وكما أن الاستراتيجية هى الخطة العامة التى توجه مراحل المعركة ، فإن التخطيط فى العلاقات العامة هو الذى يبين أساليب العمل . وكما أن الاستراتيجية تعتمد على عنصر الزمن اعتماداً كبيراً ، فإن التوقيت فى العلاقات العامة له جوهريته

الهامة أيضا . فاستراتيجية التوقيت تعنى دراسة الظروف واختيار الوقت المناسب للقيام بعملية الاتصال ، إذا أرادت المؤسسة لنفسها ذلك لأنه فى بعض الأحيان يضيع المال والجهد إذا أهمل تحديد الوقت المناسب بدقة بالنسبة لنشاط العلاقات العامة . ولهذا تكون استراتيجية التوقيت من الأمور الهامة التى يوليها خبراء العلاقات العامة الكثير من الدقة والعناية .

رابعاً اختيار الموضوعات وإعداد البرامج :

من المسلم به أن اختيار الموضوع يكون على أساس الصلة الوطيدة بينه وبين طبيعة العمل بالمؤسسة لأن الموضوعات الحية التى تدور حول الرغبات الإنسانية القوية ، كما أن البرنامج هو تفصيل الخطة تفصيلا دقيقاً بحيث يجعلها معدة للتنفيذ، والتخطيط هو الوسيلة التنظيمية لأداء البرنامج .

التخطيط والعلاقات العامة :

يعتبر التخطيط فى الواقع سمة من أهم سمات العلاقات العامة الحديثة التى تقوم على أساس تجريبى علمى ، فهو وسيلة عملية لتجميع القوى وتنسيق الجهود وتنظيم النشاط الذى تبذله المؤسسة بحيث يمكن استغلال الإمكانيات والاستفادة بتجارب الماضى ووسائل الحاضر للوصول إلى الأهداف التى تحقق حاجة المؤسسة . ويهتم التخطيط فى العلاقات العامة بضمان وصول الخدمة إلى أصحابها مع منع التضارب أثناء التطبيق حتى يأتى التخطيط بالفائدة المرجوة من قيامه . فالتخطيط فى العلاقات العامة عبارة عن وضع خطة ثابتة على أساس من البحث والدراسة لمعرفة الرأى العام لجمهور المؤسسة والوقوف على رأيه تجاه مؤسسته . والعلاقات العامة تقوم من أجل الربط بين الجمهور والمؤسسة . وهذا يتطلب رسم سياسه تخطيطية تبنى على نتائج البحوث المختلفة ، حتى يمكن وضع برامج مدروسة يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف التى تصبو إليها المؤسسة أو الهيئة . وبرنامج العلاقات العامة لابد أن يقوم على التخطيط العلمى المنظم لأن أى نشاط فى هذا المجال لا يمكن أن يقوم فى فضاء أو يقوم على مجرد الصدفة . بل لابد لهذا البرنامج أن يعد بعد دراسة البيئة التى سوف ينفذ فيها دراسة علمية سليمة ، ولكى ينجح البرنامج لابد من

الوقوف على رغبات الجمهور وطرق إثارته ، ومعرفة كافة الظروف والمعلومات التى لها صلة بالمؤسسة ، لأن معرفة مثل هذه المعلومات تجعل رجل العلاقات العامة يتصرف على هديها ، مما يكون له أكبر الأثر فى نجاح البرنامج. فالتخطيط ما هو إلا وسيلة تنظيمية لأداء البرنامج . وتنفيذها ، لأن البرامج التى تحتاجها المؤسسة للاتصال بجمهورها لا يمكن أن تقام فى فضاء ، وأنه لابد وأن تعد فتنفذ بناء على خطة واضحة ومرسومة فى قالب إطار محدد واضح المعالم ، لأن التخطيط هو الوسيلة الفعالة التى يمكن عن طريقها أن تنسق الخدمات المطلوبة التى تعتبر بدورها العامل الحاسم الفعال فى تسهيل تحقيق الأهداف التى ترمى إليها هـــذه البرامج .

« وهكذا نجد أن نشاط العلاقات العـامة نشاط هادف ، له خطوات محددة وبرامج معينة ، وبذلك تسير المؤسسة على نهج واضح سليم لتحقيق غايات معينة بدلا من المحاولات المشتتة التى كانت ترمى فيما مضى إلى التظاهر والدعاية الجوفاء ».

ولابد أن تولى جميع خطوات التخطيط عناية فائقة بالنسبة لكل مؤسسة ، لأن أى مؤسسة تحاول الابتعاد عن جمهورها ولا تسعى إلى التفاهم مع المجتمع الذى تعمل فيه ، تعتبر مؤسسة حكمت على نفسها وعلى العاملين فيها فى نهاية الأمر بالإخفاق الذريع .

برامج العلاقات العامة

« البرنامج هو تفصيل الخطة تفصيلا دقيقا بحيث يجعلها معدة للتنفيذ »

صفات البرنامج السليم

إن البرنامج السليم للعلاقات العامة لايظهر أثره إلا إذا كان واضحا ومفهوما، وكانت طريقة عرضه مفهومة لجميع القطاعات المعنية والمستويات .

وبرامج العلاقات العامة يكون لها أثرها إذا توافر فيها الآتى :

١ - الثقة بسياسة العلاقات العامة وبرامجها واستعداد المسئولين لتأييدها .

٢ - أن يكون المسئولون عن تنفيذ سياسة العلاقات العامة والإشراف على تنفيذ برامجها على صلة مباشرة بالسلطة العليا بالمؤسسة .

ويجب أن يكون المسئولون عن البرنامج على استعـــداد لاستماع النقد ، واحترام الرأى العام ، وأن يقوم برامج العلاقات العامة على أساس الشعور بالمسئولية نحو جميع القطاعات .

أهداف البرنامج

هناك أهداف أساسية لبرنامج العلاقات العامة هى :

١ - نشر وتوصيل بيانات ومعلومات لأفراد المجتمع .

٢ - التعرف على اتجاهات الرأى العام بالنسبة لفكرة أو موضوع معين .

٣ - تغيير وتعديل الاتجاهات فى المجتمع .

٤ - تغيير وتعديل فى الاتجاهات بالمؤسسة .

مبادىء وأسس البرنامج

هناك عدة مبادىء وأسس ذكرت فى كتاب الخدمة الاجتماعية والمجتمع

على لسان « كوستلر » وقد قال عنها أنها يجب أن تراعى عند برنامج العلاقات العامة فى مؤسسات الخدمة الاجتماعية ، وهذه المبادىء هى :

١ - أن تكون البيانات واضحة وأن تكون العبارات المستخدمة للتأثير على الرأى العام مختصرة معبرة بمعنى أن تحمل المعنى المطلوب ، وهى تبدأ باختيار اسم المؤسسة وتدخل فى كل مناحى النشاط بالمؤسسات الاجتماعية .

٢ - البعد عن المصطلحات الفنية بمعنى أن تكون العبارات سهلة ويمكن للشخص العادى فهم معناها .

٣ - يجب الاعتماد على الحقائق فى أى برنامج للعلاقات العامة لأن البرنامج الذى لايكون معتمداً على الحقائق قد يكون له أثر عكسى فى أفراد المجتمع .

٤ - يجب ألا تعتمد برامج العلاقات العامة على الطعن فى هيئات أخرى إذ أنها فى هذه الحالة يترتب عليها أيضا آثار عكسية .

٥ - يجب أن تكون برامج العلاقات العامة محددة وهادفة .

٦ - وبالإضافة إلى ذلك يجب أن تهتم كل مؤسسة فى علاقتها بالمستفيدين من خدماتها . وبأية علاقة تنشئها مع أفراد المجتمع ، فلا شك أن حسن استقبال المستفيدين وتوجيههم ، والمحافظة على سرية المعلومات كلها تزيد من ثقة أفراد المجتمع بالمؤسسة . كذلك فإن علاقة موظفى المؤسسة تعتبر فى حد ذاتها علاقات عامة .

ومن ناحية أخرى فإن علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى فى المجتمع تعتبر من العناصر الهامة لنجاح برامج العلاقات العامة .

٧ - ألا توجه برامج العلاقات العامة إلى جميع أفراد المجتمع دون ما تحديد أو تركيز ، ففى ذلك بعثرة للجهد والمال بل يجب أن تكون البرامج مركزة موجهة .

الخطوات التى تتبع عند وضع البرنامج .

عند وضع برنامج العلاقات العامة يجب أن يتبع الآتى :

١ ـ تحديد المسئولية عن العلاقات العامة .

٢ ـ قيادة بحث للكشف عن رأى الجمهور فى المؤسسة .

٣ ـ تكوين سياسات وأهداف لإرشاد العلاقات الإنسانية فى المؤسسات .

٤ ـ اختيار وسائل الاتصال لنقل هدف المؤسسة للجمهور .

٥ ـ تنفيذ البرنامج على ضوء أن الوسائل واضحة عملية .

تنفيذ برامج العلاقات العامة :

إن كل مؤسسة أو منظمة تسعى إلى نجاح برامجها يجب عليها أن تنشىء لجنة خاصة بالعلاقات العامة يعمل بها أو يعاونها خبير العلاقات العامة . ويكون من مهمة هذه اللجنة وضع السياسة العامة الأعمال الملقاة عليها ثم متابعة تنفيذ هذه السياسة ، وتتلخص الأعمال الملقاة على عاتق هذه اللجنة فى الآتى :

١ ـ تعمل اللجنة على التعرف على رأى الجمهور فى المجهودات التى تقوم بها المؤسسة ، وذلك عن طريق الاتصال بالجمهور بوسائل الاتصال المختلفة مثل الاستفتاءات عن طريق البريد أو المقابلات الشخصية مع الأفراد الذين يمثلون فئات المجتمع أو عن طريق البحث الشامل للتعرف على رأى جمهور المؤسسة أو الاجتماعات الخاصة التى يدلى فيها الجمهور بآرائه ، وتتبع ما ينشر فى الصحافة وما يقال فى المجالس الخاصة والإذاعة ، ويقول « الدكتور عبد المنعم شوقى » إن أهم مايجب أن تستطلعه اللجنة ما يأتى :

(ا) ماذا يعرف الناس عن الهيئة ؟

(ب) هل يرى الجمهور أهمية الخدمات المقدمة ؟

(ﺣ) هل يتفق الجمهور مع الطرق والأساليب المستخدمة فى الهيئة ؟

(د) هل يرضى العملاء عن طريقة معاملاتهم فى الهيئة ؟

(ﻫ) هل يرضى الجمهور عن تصرفات وسلوك موظفى الهيئة ؟

(و) هل يرى الجمهور أن الهيئة تقوم بتأدية واجبها كاملا ؟

٢ ـ تعمل اللجنة على دعوة الجمهور للانتفاع بخدمات المؤسسة وآراء المختصين ، ويأتى الإعلام كخطوة تالية لخطوة التعرف على رأى الجمهور ، ويراعى فى عملية الإعلام ما يأتى :

(ا) أن يكون البرنامج الإعلامى ذا هدف محدد واضح لجمهور المؤسسة .

(ب) أن يحدد نوع الجمهور المقصود بعملية الإعلام .

(ج) أن تراعى الدقة فى اختيار الأدوات والأساليب التى تستخدم فى عملية الإعلام .

(د) أن تكون طريقة الإعلام مشوقة ومثيرة لانتباه واهتمام ورضا الجمهور .

(ه) أن تكون برامج الإعلام مستمرة ومتنوعة بحسب تنوع الجمهور وتنوع احتياجاته .

(و) أن تكون برامج الإعلام دائما قائمة على عملية بحث وتخطيط واستقصاء .

ولكى تكون برامج العلاقات العامة ناجحة يجب مراعاة ما يأتى :

١ ـ أن تكون برامج الهيئة ناجحة .

٢ ـ أن تستعين الهيئة بالمختصين فى العلاقات العامة .

٣ ـ أن تكون عمليات التعريف مبنية على حقائق واستقصاءات .

٤ ـ أن تكون المعلومات المقدمة للجمهور أمينة أى معبرة عن الواقع لا ادعاءات فيها .

٥ ـ أن يكون هدف البرنامج تعليمياً حتى يفهم الجمهور ويناقش ما تقدمه الهيئة من خدمات .

٦ ـ أن تصاغ المعلومات لكل فئة من فئات المجتمع على حدة .

٧ ـ لا مانع من التكرار ، بل إن التكرار مفيد .

كما يتطلب تنفيذ البرنامج أيضا :

تقدير الموقف من ناحية الإمكانيات المالية ـ الفنية ـ الزمنية والتنظيمية ،

وأيضا من ناحية الأفراد ، وسوف أتعرض اشرح كل نقطة بإيجاز .

١ — الإمكانيات المالية :

يجب على المسئولين عن تنفيذ البرنامج أن يتصرفوا فى حدود الإمكانيات المالية فيصاغ البرنامج فى حدود أن تغطى الإمكانيات المالية نفقات البرنامج . سواء كان إعداد مكان أو ندوة أو محاضرة أو مؤتمر أو مهرجان أو نشرة أو إعلام أو سينما أو خلافه .

٢ — الإمكانيات الزمنية :

يمكن للمسئولين عن تنفيذ البرنامج تحديد هذه الإمكانيات نظراً لاختلاف البرنامج وحسب الموقف من برنامج لآخر تبعاً لطبيعة الموضوع وتبعاً لظروف الجماهير حتى لا يتعارض البرنامج مع مصالح الجمهور .

٣ — الإمكانيات التنظيمية :

يمكن المسئولين عن تنفيذ البرنامج تحديد هذه الإمكانيات بدراسة الجهة التى سيتم فيها تنفيذ البرنامج كى يمكن التصرف على هذا الأساس دون إضاعة للوقت والجهد .

٤ — تقدير الموقف بالنسبة للأفراد :

هو دراسة الجماهير الذين سيوجه إليهم البرنامج من ناحية طبيعتهم وعاداتهم وثقافتهم وتقاليدهم ونظم حياتهم وحجم هذه الجماهير وأماكن إقامتهم .

شروط نجاح البرنامج التوجيهى وتأثيره فى الجماهير :

عندما يريد المسئولون عن البرنامج وضع برنامج توجيهى أو إرشادى ، يجب فى هذه الحالة أن يضعوا نصب أعينهم عدة شروط حتى يكتب لهذا البرنامج النجاح فى التأثير على الجمهور . وتعتبر القاعدة الأساسية التى يتبعها المشتغلون بعملية الاتصال بالجماهير هى أن يعرف الشخص مستمعيه أى أن يقدر الموقف من جميع الوجوه ، وهذا يشمل :

١ ـ وضوح موضوع البرنامج التوجيهى أى أن يعد البرنامج بطريقة تسمح بوضوحه للجمهور .

٢ ـ صياغة البرنامج التوجيهى بطريقة تثير شوق الجمهور وتجذب انتباهه إلى البرنامج لإشباع حاجاته .

٣ ـ استخدام الألفاظ واللهجات السائدة بين أفراد الجمهور الذين يوجه إليهم البرنامج التوجيهى لأن التحدث بالطريقة التى يتعامل بها الجمهور تثير انتباهه وتجعل للبرنامج أثره الفعال فى نفوسهم لأنهم يشعرون بأهميتهم وتقدير المسئولين لهم .

٤ ـ أن يكون البرنامج التوجيهى قائما على أساس الخبرة السابقة عن الجمهور الذى سيقدم إليه البرنامج باعتبار أن يكون موضوع البرنامج ملموسا بالنسبة للأفراد . فيعالج مثلا مشكلة من المشاكل الهامة بالنسبة لهم ، وأن يتدرج هذا البرنامج فى طريقة عرضه للموضوع حتى يمكن الوصول فى النهاية إلى الهدف المنشود .

٥ ـ أن يكون موضوع البرنامج التوجيهى متصلا بالموضوعات التى تهم الجمهور ، فعند التعرض للموضوع الذى يهم الجمهور يمكن فى هذه الحالة إثارة عواطفهم عن طريق إشباع حاجياتهم .

٦ ـ أن يقوم البرنامج التوجيهى على أساس إشعار الجمهور أن هناك مشكلة تخصهم ، وأن هذا البرنامج يقوم أساسا لحل هذه المشكلة ، وعليه يمكن عرض الموضوع بطريقة تعتمد على الإيحاء بحيث تدعو الجمهور للتفكير فى العلاج الذى يهدف البرنامج الوصول إليه .

٧ ـ أن يقوم البرنامج التوجيهى أســـاساً على المرونة حتى يمكن تعديله وتطويره تبعاً لاختلاف المواقف بالنسبة لظروف كل موقف واستجابة الجمهور إليه .

وهكذا نرى أن البرنامج أساس هام فى قيام العلاقات العامة ، لأن البرنامج يعتبر تنفيذاً للخطة التى تعتبر بدورها تنفيذاً لهدف العلاقات العامة .

ما يجب مراعاته عند وضع البرنامج :

عند إعداد البرنامج يجب على خبراء العلاقات العامة مراعاة أن تكون موضوعات الإعلام مرتبطة بحاجات الجماهير ورغباتهم ، وأن ينطوى إعداد البرنامج على بيان الميزانية العامة وما يخصص لكل خطوة من الخطوات وعدد الموظفين اللازمين لتنفيــــذ البرنامج وواجبات كل منهم بدقة ووضوح ، وأن يراعى الاقتصاد فى التكرار الذى لا فائدة منه أو عدم التكرار إن لم يكن هناك فائدة اقتصاداً فى الجهود والنفقات .

فالعلاقات العامة الحديثة تمتاز بالبرامج الوظيفية ، أى البرامج التى تؤدى وظيفة محددة . وإذا كانت هذه البرامج لاتؤدى ماتتطلبه منها ، فإنها تصبح قاصرة ويتحتم تعديلها أو الاستغناء عنها . ومن هنا جاءت ضرورة التأكد من مدى نجاح كل خطوة قبل الإقدام على الخطوة التالية . فيجب معرفة أن البرنامج يوجه داخل المؤسسة كما يوجه إلى الجماهير ، لأن العلاقات العامة عملية توافق ومجانسة بين المؤسسة والجماهير . ولهذا يمكن التعبير عنها بأنها كالمرآة الصادقة تعكس كلا من الجانبين للآخر .

من كل ما تقدم نجد أنه مما لاشك فيه أن البرنامج المنظم يلعب دوراً كبيراً وخطيراً فى نجاح المؤسسة وفى نجاح العلاقات العامة داخل المؤسسة وخارجها .

العلاقات العامة والإدارة

ما هي الإدارة ؟

الإدارة فى الخدمة الاجتماعية هى عملية تحويل السياسة الاجتماعية للمؤسسة إلى خدمات اجتماعية ويضيف واضع التعريف أن هذه العملية ذات وجهين :

١ ـ تحويل السياسة الاجتماعية إلى خدمات اجتماعية عن طريق خطط مناسبة .

٢ ـ الاستفادة من الخبرات التى اكتسبناها فى العملية الأولى للتقدم بتوصيات لتعديل السياسة الاجتماعية .

وقد ورد بالميثاق : « أنه من الأمور اللازمة تشجيع كل المسئولين عن العمل ، أن يكتبوا أفكارهم لتكون أمام المسئولين عن التنفيذ ، كذلك من الضرورى تشجيع كل القائمين بالتنفيذ أن يكتبوا ملاحظاتهم لتكون أمام المسئولين عن التنفيذ . كذلك من الضرورى تشجيع كل القائمين بالتنفيذ أن يكتبوا ملاحظاتهم لتكون أمام المسئولين عن التوجيه ، إن ذلك أمر لا يمكن أن يترك للصدفة أو الارتجال » .

ادارة العلاقات العامة :

لقد أصبحت الآن إدارة العلاقات العامة من أهم الإدارات فى أى هيئة أو مؤسسة أو منظمة تتعامل مع الجمهور مباشرة سواء كانت هـذه الهيئة أهلية أو حكومية . وإدارة العلاقات العامة فى الواقع هى إدارة للاعلام عن المؤسسة التى تمثلها ، فإن حسنت طريقة إعلامها وأتت بنتائج إيجابية فى التأثير على الرأى العام وتوجيهه الوجهة التى تحقق أهداف المؤسسة ، تكون فى الواقع قد أدت أكبر خدمة للمؤسسة ، وساعدت على كسب ثقة الجمهور فى سياسة المؤسسة ، ودعم هذه الثقة ، لأن الثقة كما نعلم تعتبر بمثابة رأس المال الذى ترتكز عليه المؤسسة فى تنفيذ سياستها .

ولهذا — فوجود إداوة خاصة للعلاقات العامة يعتبر أمراً لابد منه بالنسبة للسياسات الإدارية للعلاقات العامة والسياسة العامة للمؤسسة عموما . لأن وجود إدارة واعية بالمؤسسة يضمن لها وضع السياسة بطريقة تتفق مع مصالح المؤسسة ، ومصالح جمهورها الداخلى والخارجى ، وتقوم إدارة العلاقات العامة برسم السياسة العامة للمؤسسة عن طريق الاشتراك مع الإدارات الأخرى التى تقوم هى بمساعدتها على تأدية أعمالها ، وقد أسندت شئون العلاقات العامة إلى إدارة متخصصة بعد أن ثبت لدى الباحثين أن العلاقات العامة تعتبر وظيفة أساسية من وظائف الإدارة العليا . ويعتبر إسنادشئون العلاقات العامة إلى إدارة متخصصة له أكبر الأثر فى نجاح المؤسسة . لأن هذه الإدارة تضم متخصصين فى قياس اتجاه الرأى العام وفنون الإعلام وفنون البحث والاستقصاء وغيرها مما يكون له أبلغ الأثر فى نجاح العلاقات العامة ، كما أن وجودها أيضا له أثره الاقتصادى على المؤسسة ، لأن رؤساء الأقسام والإدارات الأخرى يتفرغون لعملهم الأساسى .

وإدارة العلاقات العامة يجب أن يكون لها حق القيام بالنصح والتوجيه والإرشاد وتعديل السياسة وحسم الأمور بسرعة وفاعلية مثمرة ، حتى يمكن لها أن تقوم بوظيفتها خير قيام . وليست هذه الإدارة وحدها هى المسئولة فقط عن وظيفة العلاقات العامة ، وإنما يقوم بهذه الوظيفة أيضا فى الوقت نفسه جميع العاملين بالمؤسسة من رئيس مجلس إدارتها إلى أصغر عامل فيها .

الأعمال التى تقوم بها إدارة العلاقات العامة :

تقوم هذه الإدارة بالكثير من الأعمال وأهمها ما يأتى :

١ — اشتراكها فى رسم السياسة العامة للمؤسسة وفى ترجمة هذه السياسة إلى برامج تعد للتنفيذ .

٢ — دراسة اتجاهات الرأى العام وقياسه وتحليله وعمل تقارير دقيقة عنه .

٣ — التخطيط الدقيق لسياسة المؤسسة مع الاهتمام بعنصر المال والزمن .

٤ — وضع البرامج الخاصة بالعلاقات العامة بناء على التخطيط السابق والقيام بتنفيذ هذه البرامج .

٥ ـ تحويل اتجاهات الرأى بما فيه صالح المؤسسة وصالح الجمهور .

٦ ـ العمل على كسب ثقة الجمهور باستخدام كافة الوسائل الممكنة مع ملاحظة اختلاف المستويات الثقافية والاجتماعية واختلاف الأديان والمعتقدات والتقاليد .

أهمية العلاقات العامة كعمل ادارى :

« إن اهتمام الجمهور بالخدمات الاجتماعية وازدياد الأعضاء فى مؤسسات الخدمات بجميع أنواعها كان مصحوبا بمعرفة أهمية العلاقات العامة كعمل إدارى فى هذه المؤسسات . ومن هنا كان الاستمرار فى الاكثار من برامج العلاقات العامة الإعلام ، والابقاء على تأييد مديرى ومستخدمى المؤسسات ، وأيضا الجمهور ، فاستخدمت جميع وسائل الاتصال من صحف وراديو وتليفزيون ونشرات وخطب ومؤتمرات ومعارض ، كل هذا لإعلام الجمهور بأهمية هذه المؤسسات » .

ومن هنا يمكن القول بأن الإدارة السليمة تعمل على تحريك الكيان كله صوب الهدف المرجو للمؤسسة وتعمل على متابعة الرقابة على النشاط اليومى لجميع أقسام المؤسسة ، لضمان تطبيق أساليب الاتصال المنصوص عليها فى الخطة وإسناد مهمة معينة إلى كل شخص فى المؤسسة وتهيئة إشراف مستمر على تنفيذ الخطط الأساسية ، وإنفاق الأموال وفقا للأغراض التى رصدت لها فى الميزانية . والإدارة لا تحتاج إلى إجراء تخطيط فقط ، بل إلى توقيت سليم حتى يمكن لهذه الخطط أن تؤدى الغرض الذى من أجله وضعت ، وهى تتجه فى أعمالها إلى الجانبين الهامين اللذين أسست لهما ، ومن أجلهما وهما : الجمهور ، والمؤسسة . فالإدارة تقوم بتعريف المؤسسة بالجمهور وتعريف الجمهور بالمؤسسة .

العلاقات العامة والادارة :

من كل ما تقدم ، نجد أن العلاقات العامة لازمة وضرورية بالنسبة للإدارة ، نظرا لأن الإدارة تعتبر عملية للعمل مع الناس لتحقيق الأهداف ، ولإقامة وتنظيم العلاقات ولتوزيع السلطات وللاشراف على البرامج ولتقويم الأعمال .

ونظرا لأن الإدارة ترتكز أساساً على تنظيم العلاقات مع الجمهور ، وبين الجمهور ، لهذا نجد أن العلاقات العامة ضرورية بل وحتمية بالنسبة للإدارة لأن الوظيفة الأساسية للعلاقات العامة هى إيجاد وتنمية العلاقات الطيبة بين المؤسسة والجمهور والعمل على صيانة هذه العلاقات . فإدارة العلاقات العامة يمكن لها أن تكون مرآة لتعبير الرأى العام وقياسه وتسجيله . ثم التأثير عليه لتحويله إلى الوجهة التى تتحقق بها السياسة الاجتماعية للمؤسسة . « والعلاقات العامة تعتبر فلسفة للادارة . وهى اتجاه عقلى يضع مصالح الناس فى المحل الأول فى كل الشئون الخاصة بهيئات الخدمة الاجتماعية ، وهذه الفلسفة تقضى بأن تدار المؤسسة لخدمة مصالح الجمهور . وهذا هو الاتجاه الأساسى فى الإدارة ، والذى هو أساس العلاقات العامة الحديثة لتحسين العلاقات مع الناس .

الفصل الرابع عشر

تكامل القيادات العمالية

- مقدمة .
- القيادة والجماعة .
- القيادة ظاهرة اجتماعية .
- مكان القيادة فى المجتمعات الحديثة .
- أركان القيادة .
- الصفات الواجب توافرها فيمن يتحمل مسئولية القيادة .
- أهمية القيادة فى تخطيط مجتمعنا الاشتراكى .
- الحاجة إلى القيادة الثورية فى مجال التطبيق الاشتراكى .
- القيادة والجماعة الاشتراكية .
- أهمية القيادات المتخصصة والمهنية .
- الجماعات القيادية ، أسباب تكوينها وأهدافها .
- والخلاصة .

مقدمة :

ظلت الثروة البشرية لجمهوريتنا العربية المتحدة كما مهملا شأنها فى ذلك شأن ثرواتنا الطبيعية من معدنية وزراعية ومائية . . فقد كانت أساليب المستعمر وخططه الاستعمارية تحول دون تنمية هذه الثروات واستغلالها حتى تظل بلادنا متخلفة ترزح تحت نير الاستعمار مرتبطة به أبد الدهر .

وكان الاستعمار فى سياسته هذه يقضى على كل فكر متطور ينادى بالحرية والإصلاح . . وظل الحال على هذا المنوال سبعين عاماً استشرى فيها الفساد حتى عم مختلف القطاعات وشمل البلاد من أقصاها إلى أدناها . ولا غرابة فى ذلك ، فقد كانت معاول الهدم ممثلة فى الرجعية والإقطاع ورأس المال المستغل يتوجها ملك فاسد يتعاون مع الاستعمار ، تتحالف جميعها لصالح هذه القلة تاركة جموع الشعب ترزح تحت عبء الجهل والفقر والمرض .

وكانت انتفاضة جمهوريتنا الفتية فى ٢٣ يوليو ١٩٥٢ هى الأمل الوحيد أمام جماهير الشعب ـ أصحاب المصلحة الحقيقية فى هذا البلد ـ فى تخليصهم من هذا الكابوس وهذه القلة المتحكمة المغرضة . ومضت الثورة فى طريقها تطلع علينا كل يوم بجديد واضعة أهدافها نصب أعينها ، عاملة على تحقيقها ، وقيض الله لها النصر المبين رغم تحالف قوى الشر وتآمرها عليها ورغم الحروب الاقتصادية والنفسية التى واجهتها . ووجدت الثورة أن استقلال جمهوريتنا وملاحقتها لركب الدول المتقدمة يدعمه تخطيط دولتنا النامية على أساس من الاكتفاء الذاتى والاستفادة من ثروات البلاد الطبيعية فخططت للتصنيع وزيادة رقعة الأرض المنزرعة والعمالة الكاملة . . ولم تهمل فى تخطيطها ثروتها البشرية إيماناً منها بأنها القوى التى تحافظ على المكاسب التى حققتها الثورة لنا ، وبعراقة هذا الشعب وأصالته وتطلعه إلى الأمل والمستقبل .

ولما كانت الفردية والمصلحة الشخصية هى رائد حكام العهد ممن أثروا على حساب هذا الشعب ، فكان لابد من التخلص منهم بتطهير هذا المجتمع من شرورهم لأن إصلاحهم أصبح أمراً بعيد المنال . وكان لابد من إحلال قادة بدلا

منهم يحملون رسالة العهد الجديد وطابعه ممن عرفوا بالكفاءة والنزاهة .. فكان القادة العسكريون الذين أخذوا مكانهم فى مختلف الأجهزة ليسهموا فى تغيير هذا المجتمع من مجتمع رأسمالى إلى مجتمع اشتراكى ديمقراطى تعاونى يقوم على الكفاية والعدل ويؤمن بالقيادة الجماعية وحرية الفكر والرأى ، تسوده أنماط وقيم ومعايير وألوان من السلوك تتفق وأيديولوجية مجتمعنا الجديدة .

ونبع من صفوف الشعب قادة أخذوا أماكنهم فى تنظيماتنا السياسية وأجهزتنا الحكومية يعملون بوحى ضمائرهم ويقودون جماعاتهم نحو أهدافها المرسومة ، فينتقلون بها من هدف إلى هدف ، ليس للكلل أو الملل نصيب فى حياتهم ، وإنما عمل دائب وبصيرة نفاذة وقيادة رشيدة . . .

وظهرت حاجة الدولة إلى القيادة فى شتى المجالات . وللقيادة إعداد وتدريب يقوم على أسس فنية ونظريات علمية فكانت الأجهزة المسئولة والمعاهد المتخصصة لتنمية وإعداد القادة من مختلف المستويات .

القيادة والجماعة :

يعيش الإنسان حياته فى جماعة يؤثر فيها ويتأثر بها . فهو يولد فى جماعة صغيرة هى أسرته ثم يتدرج فى حياته الجماعية بتطور نموه فتتسع دائرة الجماعة من الأسرة إلى الحى الذى يسكنه إلى المدرسة إلى المدينة إلى الوطن الأكبر الذى يعيش فيه .

وكما يتولى رب الأسرة قيادتها ويسعى دائماً لإسعادها وتحقيق أهداف أفرادها بما لا يتعارض مع الهدف العام الأسرة وهو العيش الرغيد ، فكذلك لكل جماعة قائد يرعى شئونها ويوجهها لتحقيق أهدافها بما لا يتعارض مع الصالح العام والأهداف العامة للوطن . وإذا خرجت القيادة عن هذا الطريق فقدت صلاحيتها للقيادة وعزلتها الجماعة ، وحتى القيادات المغتصبة أو الموروثة كالديكتاتورية والملكية إذا انحرفت عن الصالح العام طوحت بها الجماعة عن طريق الثورات .

ومن هذا نستطيع أن نقرر أن أساس القيادة هو العمل مع الجماعة

ولصالحها ، ومن ثم يكون تعريف القيادة بأنها سلوك فرد حين يوجه نشاط جماعة ويساعدها لتحقيق هدف معين .

ويوضح هذا التعريف مهمة القائد فى عناصر أهمها مساعدة الجماعة لكى يتعاون أعضاؤها فى تحقيق هدف مشترك يتفقون عليه ويقتنعون بأهميته فيتفاعل الأعضاء بطريقة تضمن تماسك الجماعة وتحركها فى الاتجاه الذى يؤدى إلى تحقيق الهدف .

ومعنى هذا أن القائد ليس هو الشخص الذى يفرض رغبته الخاصة ، فالقيادة تنبع من الجماعة ويشعر الأعضاء بالحاجة إليها وتؤمن بأهداف الجماعة وتشعر بمشاعرها وتستمد منها سلطانها ، على أن السائد الآن هو شغل المراكز القيادية بتعيين الرؤساء لها من الجهات العليا ويستمد هؤلاء الرؤساء سلطتهم من مراكزهم أو ممن يعينونهم ويمنحونهم السلطة ، منهم مفروضون على الجماعة وبينهم وبينها تباعد اجتماعى كبير وسلطاتهم مستمدة من خارج الجماعة ويقبلها الاعضاء خوفا من العقاب .

وعلى الرغم من تلك الفروق بين مدلولى القيادة والرئاسة ، فإنهما لا يعدان منفصلين تماما ، فالكثير من الرؤساء يتعاون مع الجماعة التى يرأسها فى تفهم الأهداف المشتركة للجماعة ووسائل تحقيقها ، ولا جدال فى أن نجاح الرئيس فى عمله إنما يتوقف إلى حد كبير على مدى تمتعه بالصفات القيادية .

ويرى بعض الباحثين أن القيادة خاصية من خصائص الجماعة وهى مرادفة فى معناها لمكانة أو لمركز معين أو وظيفة معينة للقيام بأنواع النشاط الهام بالنسبة للجماعة . ويراها البعض خاصية من خصائص القائد . ومهما كان الأمر فإن تعريف القيادة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتعريف الجماعة ، إذ كلما تفاعل شخصان أو أكثر فى السعى لتحقيق هدف مشترك وضحت العلاقة بين القيادة والتبعية ، وهى علاقة تتميز بتأثير فرد على الآخرين فى الجماعة .

ونخلص من هذا إلى أن العناصر الأساسية اللازمة لقيام قيادة ما هى :

١ ــ جماعة من الناس .

٢ ــ لها هدف مشترك تسعى لتحقيقه .

٣ — شخص يوجه هذه الجماعة ويتعاون معها لتحقيق هذا الهدف سواء اختارت الجماعة هذا الشخص من بين أعضائها أو عينته سلطة خارجية عن الجماعة طالما أن هذا الشخص يستطيع أن يتفاعل مع الجماعة ويتعاون معها لتحقيق أهدافها .

القيادة ظاهرة اجتماعية :

القيادة ظاهرة اجتماعية شأنها شأن غيرها من ظواهر المجتمع المختلفة تنشأ تلقائيا عن طبيعة حب الاجتماع الأصيلة فى النفس البشرية ، وبذلك تؤدى وظائف اجتماعية ضرورية ، وهى لا تقتصر على تناول الميدان السياسى إذ أنها تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعى والاقتصادى والدينى والأخلاق وتستمد سلطتها بفضل السيطرة على الرأى العام ، ولذا أصبح مفهوم القيادة فى العصر الحديث أنها لا تقوم على سلطة الفرد وقدرته على البطش أو التنكيل وحبس الحرية . بل تقوم وتبقى على أساس الترجمة الصادقة عن حاجات الجماعة والجماعات والتعهد بخدمة مصالحها وحل مشكلاتها ووضع المثل والمبادىء العليا والسهر على تنفيذها .

مكان القيادة فى المجتمعات الحديثة :

لقد انقضى الوقت الذى كانت فيه وظيفة الدولة حفظ الأمن والدفاع عن الوطن وإقامة العدالة الاجتماعية . فقد اتسعت مجالات الرعاية الاجتماعية بسبب تعقد الحياة المدنية الحديثة وأصبح أهم مايواجه المجتمعات هو ضرورة تماسك أفرادها . ولذا فقد كان من الضرورى أن يقوم بين كل أفراد المجتمع من يعمل على تقوية الروح المعنوية والتضامن والتماسك الفعلى والروحى حتى يعمل الجميع فى إنسجام تام حول تحقيق هدف مقصود .

فوحدة الهدف تساعد كثيرا على حل المشكلات وتصحيح الأوضاع الخاطئة فى المجتمع . ولذلك نرى الدول الحديثة تعمل على إظهار القادة بأفضل الطرق وأساليب التدريب التى تشجعها وتحض على تمهيد السبيل أمامها لنشرها . ومن

أمثلة تلك الجهود التى تبـــذل لايجاد القيادات المحلية ليس فى ميادين السياسة والاقتصاد والدين فحسب بل وفى ميادين الرعاية الاجتماعية أيضا كالوحدات الريفية والمراكز الاجتماعية والأندية وجمعيات الآباء والمدرسين وكذلك فى مجالات الوحدات الإنتاجية كالمصنع والشركة من تنظيمات شعبية ونقابية واشراك العاملين فى مجالس الإدارة .

أركان القيادة :

وتعتمد عملية القيادة على ثلاثة أركان هى . القائد والأتباع والموقف الاجتماعى الذى يتفاعلون فيه . وهـذه الأركان الثلاثة هى التى يتشكل نتيجة تفاعلها المظهر القيادى . ويجب أن يتم التوافق بين الأركان الثلاثة حتى يتم التفاعل ، فالموقف يساعد على تهيئة الفرصة للقيادة ويظهر الاحتياج إليها ، والقائد هو فرد من الجماعة يشعر بشعور أفرادها ولديه القدرة على استغلال قدرات الأفراد والتأثير عليهم ليجابهوا الموقف الذى يتفاعلون فيه . والافراد بالتالى يجب أن يـكون لديهم شعوراً بالحاجة إلى القيادة ، كذا الاستعداد للتعاون مع القائد فى الموقف الذى يتفاعلون فيه .

الصفات الواجب توافرها فيمن يتحمل مسئولية القيادة :

١ ـ نشاط البنية وقوة الأعصاب .

٢ ـ الإيمان بالغرض ـ الاتجاه صوب الهدف .

٣ ـ الحماسة والغيرة .

٤ ـ الصداقة والمودة

٥ ـ الاستقامة والتكامل .

٦ ـ السياده الفنية .

٧ ـ الحزم والبت .

٨ - الذكاء .

٩ - المهارة التعليمية .

١٠ - الإيمان والثقة .

أهمية القيادة فى تخطيط مجتمعنا الاشتراكى :

يقوم بعملية التخطيط فى المجتمع الاشتراكى :

(ا) القادة السياسيون .

(ب) القادة الفنيون .

ويزيد تأثير الفنيين فى عملية التخطيط زيادة كبيرة حتى أن الكثيرين بدأوا يذهبون إلى ضرر زيادة نفوذ الفنيين .

١ - وفى المجتمع الاشتراكى تشترك القاعـــدة الشعبية الواسعة فى عملية التخطيط ، غير أن القمة هى التى تقوم بالعملية بطريقة مباشرة ، وتؤثر عليها بنفوذ متزايد .

٢ - وفى المجتمع الاشتراكى لاتنحدر تلك القيادات القائمة بعملية التخطيط ، سواء كانت سياسية أو فنية من طبقات معينة ، وفى وسع أى فرد كفء من أبناء الشعب أن يصعد إلى مرتبة تلك القيادات بدون أى عوائق . وطالما أنه صعد إلى درجة تلك القيادات فإنه يلعب دوراً خطيراً وهاماً فى حياة المجتمع ، فيجب أن يكون قد أعد فى فترات طويلة من حياته ليمارس عملية القيادة على نحو سليم دون أن ينحرف .

ولما كان الفرد من أبنـــاء الشعب ينتمى إلى جماعات متعددة فى مراحل حياته المختلفة ، فإن تزويده بالاتجاهات والمهارات التى تساعده على القيام بدوره القيادى مستقبلا على نحو سليم - عن طريق القادة المهنيين - يعتبر أمراً ضروريا .

ففى ج . ع . م . مثلا تعتبر الأداة الحكومية إحدى المشكلات الكبرى التى تواجه المجتمع المصرى ، فمازالت تلك الأداة توجه القيادة البيروقراطية إلى

ناحية خاطئة ، ومازالت تعتبر نفسها فى معزل عن الشعب وفوقه وليست فى خدمته . وبطبيعة الحال يعود هذا الخطأ إلى عدم إعداد الموظفين الحكوميين إعداداً اجتماعيا سليما فى فترات سابقة من حياتهم ، حتى إذا ما احتلوا المناصب الرسمية التى تخول لهم تلك القيادات البيروقراطية — أخلوا بأساليب القيادة البيروقراطية السليمة ونحوا بها ناحية خاطئة بحيث كونت مشكلة قومية كبرى .

وكان فى المقدور مساعدة هؤلاء الأفراد فى الجماعات الإدارية على تفهم القيادة السليمة والقيام بتبعاتها والتزاماتها على النحو السليم بدون الانحراف بها عن طريق اكسابهم المهارات اللازمة والاتجاهات الصالحة للقيام بالعملية القيادية من أى طرف من أطرافها سواء أكان طرف القائد أو طرف التابع .

٣ ـ والمجتمع الاشتراكى يتيح لأفراده القيام بأدوار قيادية فى التشكيلات السياسية والاجتماعية بدون عوائق تجعل من طائفة معينة أن تتسلط على تلك التشكيلات فإنه بجمعهم فى إطار الوحدة الوطنية الشاملة ، فعلى ذلك يشغل ـ جزء كبير من الشعب مناصب قيادية حساسة، لذلك يجب أن يعدوا لشغل تلك المناصب بكفاءة وقدرة.

٤ ـ والمجتمع الاشتراكى ينمو بمختلف مستوياته وتتضافر فيه الجهود الحكومية والأهلية للقيام بعملية التنمية، والتنمية تتم على المستوى المحلى والإقليمى والقومى لذلك كان اشتراك الأهالى فى برامج التنمية وخاصة المحلية على جانب كبير من الأهمية ، مساندة للجهود الحكومية ، إذإن إعداد القادة الذين يساهمون فى برامج التنمية وخاصة المحلية أمر هام إذ أنهم يقومون بتوجيه الجهود الأهلية والتنسيق بينها وبين الجهود الحكومية ، ولما كانت الغالبية من هؤلاء القادة قادة طبيعيون لذلك كان إعدادهم السابق هام وضرورى بجانب البرامج التى توضع بعد ذلك لاتمام صقلهم .

أهداف التخطيط:

وما دمنا بصدد الحديث عن أهمية القيادة فى تخطيط مجتمعنا الاشتراكى أرى أنه لابد من العودة إلى توضيح أهداف التخطيط فيما يلى :

١ ـ تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على أساس منسق ومتوازن .

٢ ـ السير ببرامج التنمية نحو الأهداف المرموقة بأفضل الوسائل والسبل بقصد بلوغ أفضل النتائج .

٣ ـ تحقيق التوازن للنمو الاقتصادى بحيث نضمن ملاءمة معدلات النمو فى جميع القطاعات حتى لا يتعدى أحدها الآخر بما يزيد مطالبه منها . أو أن يتخلف بعضها عن البعض الآخر فيعوق تقدمها .

٤ ـ تكييف السياسة الاجتماعية والاقتصادية بما يحقق الاحتياجات الحاضرة ويلائم الإمكانيات الموروثة عن الماضى ، ويسمح باضطراد النمو فى المستقبل ويتم ذلك عادة عن طريق الاتجاه إلى الخطط طويلة المدى .

٥ ـ الإسراع بمعدل النمو الاقتصادى واختصار الزمن اللازم لتنمية الاقتصاد وذلك عن طريق رفع معدل الاستثمار لمقابلة النمو فى معدل زيادة السكان .

٦ ـ تجنب الدولة التقلبات الاجتماعية والاقتصادية عن طريق تقليل التفاوت فى الثروات والدخول لتحقيق البنيان الاشتراكى الديمقراطى التعاونى .

٧ ـ توفير العمل المثمر الراغبين فيه والقادرين عليه ، عن طريق زيادة مشروعات الاستثمار وإعداد التمويل لها وتشغيل أيدى عاملة أكثر فى الزراعة بتوسيع رقعتها واستيعاب عمال الصناعة بإنشاء مزيد من المصانع لهم .

٨ ـ توفير كافة الخدمات العامة الضرورية لمقابلة الانفجار السكانى المضطرد .

٩ ـ التغلب على المشاكل الناجمة عن التوسع الحضرى السريع وامتداد العمران بالمدن وخارجها نتيجة الهجرة المستمرة إليها .

١٠ ـ مقابلة المشاكل الاجتماعية المصاحبة للتصنيع والتحضر .

الحاجة إلى القيادة الثورية فى مجال التطبيق الاشتراكى :

أوضح الرئيس جمال عبد الناصر بعض النقاط الهامة مبينا لنا طريق العمل فى خلال المرحلة القادمة ، وذلك فى خطابه أمام مجلس الأمة عندما رشح رئيسا للجمهورية فى الفترة الحالية ـ قال الرئيس « إنه يتحتم علينا فى المرحلة القادمة أن نخلق وأن نكون القيادات الثورية الجديدة الواعية ـ التى يمكنها أن تحمل

العلم ، وتضمن لنا استمرار الزحف الثورى . » كذلك قال الرئيس: « إن المرحلة القادمة لا يمكن أن تكون استمراراً للمرحلة الماضية لأن أمامنا فى المرحلة القادمة تحديات كبيرة تنتظرنا ، وتلك التحديات يفرضها علينا الواقع من نتائج تجربتنا خلال السنوات القليلة الماضية ، ويفرضها علينا الواقع أيضا بنظرتنا إلى المستقبل بما فيه من آمال وأهداف ، عقد الشعب العزم على تحقيقها بكل شجاعة وإقدام وأمامنا فى المرحلة القادمة تحديات الانطلاق فى مجال التطبيق الاشتراكى، وذلك معناه مزيد من الكفاية ومزيد من العدل فالمزيد من الكفاية هذا يعنى مزيداً من الإنتاج ، والمزيد من العدل معناه مزيد من توزيع الثروة فى المجتمع ، وإقامة العدالة الاجتماعية سواء فى مجال الإنتاج ، أو فى مجال الخدمات . »

ولبلوغ هذه الغاية يلزمنا ما يأتى :

١ ـ وجود قيادات ثورية على جميع المستويات ، تنبع فى كل المستويات من مستوى الوحدة إلى مستوى الجمهورية سواء فى ميدان الإنتاج أو ميدان الخدمات .

٢ ـ أن تكون هذه القيادة الثورية واعية .

٣ ـ أن يكون لهذه القيادات على جميع المستويات أهداف محددة تسعى إلى تحقيقها ، أهداف موضوعة على مستوى الوحدة الإنتاجية .

القيادة والجماعة الاشتراكية :

تعتمد القيادة فى الجماعة الاشتراكية على حقائق أساسية أهمها :

١ ـ أنها قيادة لابد أن تعتمد فى قيامها على مطالب المواطنين واحتياجاتهم وآمالهم ، فهى قيادة تعمل فى ضوء أحاسيس الناس وتشارك فى تحقيق رغباتهم.

٢ ـ أن التعبير القيادى فى مجتمعنا الثائر ليس ذاتيا ، وإنما هو تعبير إجتماعى يعمل فى إطار إحتياجات الجماعة ورغباتها لا تبعا لرغبات واحتياجات شخصية ، فالقائد فى الجماعة عندما يقوم بدوره يعمل مع الجماعة ومن أجلها ويعبر عن آرائها وأفكارها وآمالها فى المجتمع .

٣ ـ أن القيادة تجميع لقوى المواطنين ، ذلك لأنها القوة القادرة على جمع الأفراد نحو تحقيق أهداف معينة . وإذا كانت القيادة ظاهرة من ظواهر التجمع

الإنسانى فهى أيضا قدرة تتمكن من جعل هـذا التجمع ذا أثر على أعضائه إجتماعيا وإقتصاديا .

٤ - أن القيادة عملية تقوم على جهود يقصد من ورائها الحفاظ على مكاسبنا القومية من ناحية . وخلق الوسائل والأساليب والطرق والإمكانيات المؤدية لمزيد من المكاسب من ناحية أخرى .

٥ - أن حرية القيادة فى حرية القواعد الشعبية ، فإذا كانت الجماعة حرة فى التعبير عن نفسها وقادرة على الإسهام الإيجابى فى المجتمع . فإن القيادات من ثم تصبح قيادات مرنة واعية لها حرية التفكير ، والعكس صحيح فالضغط والإرهاب اللذان يفرضهما الاستعمار والإقطاع على المواطنين يؤديان بالقيادات إلى أن تكون مستبدة تظهر جبروتها ، وتخفى بين طياتها ، خوفا رهيبا من القاعدة الشعبية المضغوطة.

٦ - أن القيادات تحس بحقها كقيادة عندما تنبثق من حرية قواعدها الشعبية ، ومن ثم تعمل بثقة واطمئنان . . فتنتج . . فالحق القيادى يعتمد على حرية القاعدة الشعبية ، وبذلك تتمكن من أن تعمل دون خوف أو إكراه أو تعصب .

٧ - أن القيادة لابد أن تقوم على الاختيار لا الفرض ، فأعضاء الجماعة هم القادرون على اختيار ممثليهم والمتحملين لمسئوليات هذا الاختيار . والمجتمع الثائر يؤكد هذه الحرية فى الاختيار ، كما يؤكد أيضا تهيئة المنـاخ الصالح للجماعات ، حتى ينبثق منها قادة قادرون على الإنتاج .

٨ - أن القيادات لابد أن تعى دورها الإجتماعى ، أى أنه أصبح للقيادة وظيفة إجتماعية سواء فى العمل السياسى أو الإجتماعى أو الإقتصادى أو التعليمى أو غيرها ، فالعلاقات الإجتماعية والإنسانية أساسية لنجاح القيادات الجديدة ، فلم تعد نؤمن بأن القيادة قوة إثارية فحسب ، وإنما هى مجموعة متكاملة من المثيرات والاستجابات الإنسانية والاجتماعية البناءة .

٩ - أن القيادات ليست طبقة اجتماعية جديدة فى مفاهيمها وعلاقاتها ودورها ، لا كطبقة مستحدثة تحل محل طبقة أخرى ، فهى طبقة شعبية يقصد من ورائها توجيه خطوات الفكر والعمل الاشتراكى فى صورة متكاملة مترابطة ،

١٠ — أن التنظيمات الجماعية قادرة على تحسس احتياجات أعضائها من جهة وإيجاد الحلول الصحيحة لهذه الاحتياجات من جهات أخرى باعتبار أنها تشكيلات وتنظيمات جماعية تعتمد على التفكير والتخطيط والتنفيذ الجماعي ، فني إطارها يشعر المواطن بالثقة والاطمئنان فتتهيأ له فرص العمل ، العمل المنتج .

١١ — أن القيادات الاشتراكية قيادات يعتمد عليها في تحريك التطور الوطني أو بمعنى آخر قيادات التحويل والتغيير الاشتراكي . وحتى تتمكن من القيام بهذا الدور لابد لها أن تكون هي نفسها قادرة على التغير ، حتى تتلاءم مع الاحتياجات التغييرية أي أن القيادة الاشتراكية قيادة نامية تسعى إلى النهوض بنفسها كي تستطيع أن تنهض بالجماعة والمجتمع ، فهي قيادة لابد أن تعيش مع الجماعة والمجتمع في آمالها واحتياجاتها وأن تنمو بها ومعها .

١٢ — أن القيادة جماعية بمفهومها الاشتراكي ، تقدير لذاتية الفرد في إطار الجماعة باعتبار أنها تؤكد فاعليته ومسئوليته فيها ، فهو لاشك مستوى قيادي يعمل في إطارها ، ومن ثم يمكن اعتبار جميع أعضاء الجماعة في ضوء هذا الفهم مجموعة متكاملة من القيادات .

وهكذا — فالقيادة في الجماعة الاشتراكية — قيادة واعية ، جماعية ، نامية الفكر والعمل . وهي جزء لا يتجزأ من الجماعة ومتفاعلة معها . تخرج من المواطنين ولهم ، وتعتمد على مطالبهم واحتياجاتهم . تجمع بين صفوفهم في نظام ديمقراطي ، وتعبر عن آمالهم وترعى حقوقهم وتحافظ على مكاسب مجتمعهم ، وتعمل على النمو بهذا المجتمع في جميع مجالاته ، مستعينة بالطاقات والإمكانيات الخبيرة .

أهمية القيادات المتخصصة والمهنية :

تعتمد المجتمعات النامية — دون شك — على قوى مواطنيها ، باعتبار أنها الطاقات القادرة على التغير والتغيير . إلا أن هذه الطاقات قابلة لعدم التركيز مالم تهيأ لها الفرص التي تجعل منها قوات صالحة للعمل في المجتمع . لذلك تؤكد هذه المجتمعات أهمية القيادات المهنية كقيادات واسعة الخبرة تعمل على معاونة هذه القوى في تحقيق احتياجاتها واتجاهاتها ، كما تؤكد هذه المجتمعات أهمية القيادة

المتخصصة فى عمليات التنمية بشتى صورها . لذلك يعتبر الخبراء والقاده المهنيون من أهم دعائم النهوض بالمجتمعات النامية .

ومجتمعنا الثائر مجتمع نام يعتمد فى نهوضه على قيادات مهنية أهمها نوعان :

(ا) قيادات تعمل فى مجالات الإنتاج ، أى قيادة يغلب عليها صفة التوجيه أو التعليم والتنسيق ، فتستخدم أساليب القيادة بقصد تكوين علاقات إنسانية تمكن المواطنين من أن يزيدوا من إنتاجهم العلمى واليدوى الفكرى .

(ب) قيادة تعمل فى مجالات الخدمات أى خلال علاقات المواطن الاجتماعية ، قيادة يغلب عليها العمل مع المواطنين بقصد تمكينهم من تحقيق رغباتهم واحتياجاتهم الاجتماعية . ومن ثم فهى قيادة مباشرة تعمل معهم وجها لوجه دون أن يتوسط بينهما منهج أو عمل وظيفى .

الجماعات القيادية أسباب تكوينها وأهدافها :

إن القارىء للكتاب السنوى الثالث للاتحاد الاشتراكى الصادر فى ٢٣ يوليو ١٩٦٦ يمكنه أن يخلص من حديث السيد الأمين العام للاتحاد الاشتراكى العربى، أن هناك أسبابا لتكوين الجماعات القيادية منها

١ — أن الجماعة القيادية هى المرحلة الأخيرة فى التسلسل القيادى لتنظيمات الاتحاد الاشتراكى .

٢ — أنه مهما بلغ عدد أعضاء المكتب التنفيذى فى الوحدة الجماهيرية ، فإن ذلك لا يعنى التعرف الشامل والاتصال بكل أفراد الوحدة . وأن وجود الجماعة القيادية يحقق الارتباط والالتحام بالجماهير .

٣ — أن الجماعات القيادية ستؤدى إلى أن يحل الترابط بدلا من التنافس أو التناقض القائمين بين القيادات العديدة المشكلة داخل الوحدة الجماهيرية الواحدة .

وذكر سيادته أن تشكيل الجماعات القيادية قد حقق هدفين أساسيين :

الأول : جمع القيادات المتفرقة النشطة فى تكتل واحد قوى ينبع من تنظيم الاتحاد الاشتراكى بوصفه التنظيم الأم .

الثانى : القضاء على التضارب الذى كان قائما بين اللجان القائمة فى الوحدة الواحدة . مثلما كان يحدث بين لجنة الوحدة للاتحاد الاشتراكى واللجنة النقابية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين من بين العمال بحسب القوانين الاشتراكية .

وتبدو الأهمية المعلقة على الجماعات القيادية . وما يمكن أن تحققه فى ميدان علاقات العمل فى وصف الأمين العام لها بأنها : « جمعت العناصر الصالحة والنشطة والمؤمنة من بين التشكيلات واللجان وتلتزم باذابة التناقضات التى كانت قائمة وترتبط بوحدة فكرية وبأسلوب عمل وخطة محددة وتلتزم أيضا بواجبات ومسئوليات تجاه المكتب التنفيذى للاتحاد الاشتراكى . »

وإذا كان السيد الرئيس قد نبه إلى أن تنظيماتنا السياسية لاتقوم على أسس جغرافية وعددية فحسب . ولكنها تقوم أولا وأخيرا على أساس من الوحدة الفكرية وأسلوب العمل السليم المنظم . فإن الجماعات القيادية بما تضم من عناصر سياسية وفنية تستطيع أن تواجه التحديات التى كتبت علينا أو التزمنا بها فى ميدانى الإنتاج والخدمات . وبمعنى آخر . فإن العمل السياسى والعمل التنفيذى يمكن أن يكونا عملا موحدا داخل الوحدة الإنتاجية يرتكز على قاعدة ثابتة ملتحمة ومتساندة مع الجماهير .

وإذا كان الميثاق قد أوضح أن العامل لم يعد ترسا فى آلة وإنما هو سيد الآلة ومالكها وهو المسئول عن أدوات الإنتاج فى مجتمع يحمله المسئولية السياسية إلى جانب مسئولية العمل ، فإن الجماعات القيادية هى وسيلته للقيام بدوره .

وإذا كان السيد زكريا محى الدين قد وأضح للعمال فى مؤتمرهم الثالث والمنعقد فى الفترة من ٢ — ١٥ مارس ١٩٦٦ مسئوليات قياداتهم فى المرحلة الحالية والتى تتمثل فى :

١ — نقل المفاهيم السليمة للعامل متضمنة رفع الكفاية الإنتاجية ورفع الكفاية الفكرية والتعاون مع الإدارة لتنفيذ الخطة .

٢ — الالتحام مع المشاكل اليومية التى تعوق الإنتاج وتعمل على حلها ومنها الاسراف وسوء استخدام الخامات والآلات والضياع فى الوقت والخدمات والمساحات المخصصة للتخزين والاسراف فى الوقود .

٣ - تنظيم حوافز العمل.

٤ - تعبئة العاملين وطاقاتهم المادية والروحية خلف الخطة وتوفير أسباب النجاح لها .

فإذا كان السيد زكريا محي الدين - قد أوضح هذه المسئوليات الملقاة على عاتق القيادات العمالية ، فإن وسيلتهم بهذه المسئوليات ، هى الجماعات القيادية كجهاز متكامل يعمل على تنفيذ الخطة فى مواعيدها .

وقد تضمن حديث السيد رئيس الجمهورية فى عيد الثورة الرابع عشر :

١ - ضرورة تحقيق ثورة فى الإدارة تجمع بين روح البناء فى السد العالى وكفاءة الإدارة فى قناة السويس .

٢ - خلق طريقة جديدة لتحريك الحوافز المادية والمعنوية لكل إنسان .

٣ - التمهيد لجيل جديد من القيادات فى كل مكان ومجال ، ولا شك أن الجماعات القيادية يمكنها أن تحمل هذه الرسالة على مستوى وحدات الإنتاج ، فإن التحامها بالجماهير يساعد على تفهمها للقيم الحقيقية التى تحرك هذه الجماهير ماديا ومعنويا وضمها للعناصر الفنية والسياسية ، ويعينها على أن تصل إلى أصلح القرارات وأكثرها مضاء وإنتاجا ، وداخل الجماعة يمكن أن ينمو الأفراد وتنضج أفكارهم ، ويمكنهم أن يتدربوا على العمل والقيادة وتحمل المسئولية .

والخلاصة :

وفى رأيى - أن موضوع تكامل القيادات العمالية - أمر حيوى يحتاج إلى الكثير من الدراسة والبحث . ولعلى أكون قد وفقت فى التعرض لبعض نواحيه ، ولا أدعى لنفسى الإلمام الكامل بهذا الموضوع ، إلا أننى أحب أن أشير هنا فى ختام عرضى له إلى حديث الرئيس فى المؤتمر الأول لأعضاء المكاتب التنفيذية يوم ١٢ يناير ١٩٦٦ عندما قال :

« يشترط فى الجماعة القيادية أولا : الإخلاص التام للقضية والإخلاص التام للاشتراكية ، والإخلاص التام للمبادىء الأساسية التى ننادى بها وللمبادىء الديمقراطية والإخلاص التام للميثاق . ويشترط أيضا فى الجماعة القيادية

الاتصال الدقيق المستمر بالجماهير ، إذا انعزل واحد منكم وقعد فى مكتبه ، فلن يكون عضواً صالحاً ، فى أى جماعة قيادية ، ويشترط ثالثا أن يكون عنده من الثقافة ما يمكنه من اكتشاف الأمور ، بحيث يقدر يميز بنفسه ويكتشف ويصل دون أن يرشده أحد إلى معرفة ما تريده الجماهير ويقدر يتلمس كل أمر من الأمور . والنقطة الرابعة أن يكون الشخص منتظما يراعى التعليمات بكل دقة وعندما أقول يراعى التعليمات بكل دقة ، فعنى ذلك أننا نناقش كل شىء ، وما نصل إليه نلتزم به . » إلى أن قال سيادته : « ولا يمكن للقيادة أن تنمو إلا على مجال مبدأ الاتصال بالجماهير ، بمعنى أنه من الضرورى أن نأخذ من الناس ونعطى للناس » .

وكذلك يجدر بنا أن نشير هنا إلى قول الميثاق : « إن مكانة العمال فى المجتمع الجديد لم يعد لها الآن من مقياس غير نجاح عملية التطوير الصناعى وغير طاقاتهم على العمل من أجل هذا الهدف وغير كفايتهم فى الوصول إليه.» وقوله : « إن مسئولية كل فرد فى هذا العمل يجب أن تكون واضحة أمامه حتى يستطيع أن يعرف فى أى وقت من الأوقات مكانه فى العمل الوطنى . »

ولعل خير ما أنهى به هذا الموضوع قوله تعالى : « واعتصموا بحبل الله جميعا ولا تفرقوا . »



القسم الثالث

الخدمات المتاحة للعاملين



محتويات القسم الثالث

الفصل الخامس عشر :

التدريب فى خدمة العمال

ـ الحاجة إلى التدريب .   ـ أساسيات فى التدريب .
المبادىء العامة للتدريب .   الحاجات التدريبية ووسائل التعرف عليها .
وسائل التدريب .   أهداف التدريب .   تقويم برنامج التدريب .

ـ التدريب والكفاية الإنتاجية .   تعريف الكفاية الإنتاجية .
وسائل رفع الكفاية الإنتاجية .

ـ التدريب المهنى :   التلمذة الصناعية أسسها ومميزاتها .
مراكز التدريب المهنى .   المهن الموجودة بالمراكز .
الشروط الواجب توافرها .   عقد التلمذة الصناعية .   التدريب السريع .
رفع مستوى المهارة .

الفصل السادس عشر :

الأمن الصناعى دعامة أساسية لضمان سلامة العمل والعمال

ـ المقصود بالأمن الصناعى .

ـ لجان الأمن الصناعى .

ـ قسم الأمن الصناعى .

ـ الأخطار التى يتعرض لها العامل فى المصنع وأسس الوقاية منها .

ـ طرق الاصابة بالأمراض المهنية والوقاية منها .

ـ أسباب عدم اتباع تعليمات الوقاية .

ـ تحليل العمل والأمن الصناعى .

- مسئوليات الاتحاد الاشتراكى العربى نحو مشكلة تنظيم الأسرة .
- الخاتمة .

الفصل العشرون

التعاون فى خدمة العمال

- التشريعات التعاونية فى ج . ع . م .
- التعاون والتطبيق الاشتراكى.
- التعاون فى الميثاق .
- أنواع الجمعيات التعاونية .

الفصل الحادى والعشرون :

الثقافة العمالية أسلوب من أساليب الخدمات للعمال

- تمهيد .
- تطور الثقافة العمالية .
- دور الثقافة العمالية فى النضوج الفكرى للعامل.
- المصنع وحدة علمية تثقيفية .
- الثقافة العمالية وكفاية العمل الإنتاجية .

الفصل الخامس عشر

التدريب فى خدمة العمال

- الحاجة إلى التدريب .
- أساسيات فى التدريب ويشمل :
  - المبادىء العامة للتدريب .
  - الحاجات التدريبية ووسائل التعرف عليها .
  - وسائل التدريب .
  - أهداف التدريب .
  - تقويم برنامج التدريب .
- التدريب والكفاية الإنتاجية ويشمل :
  - تعريف الكفاية الإنتاجية .
  - وسائل رفع الكفاية الإنتاجية .
- التدريب المهنى ويشمل :
  - التلمذة الصناعية أسسها ومميزاتها .
  - مراكز التدريب المهنى .
  - المهن الموجودة بالمراكز .
  - الشروط الواجب توافرها .
  - عقد التلمذة الصناعية .
  - التدريب السريع .
  - رفع مستوى المهارة .

الحاجة إلى التدريب

تحرص الدول على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج وذلك بتوجيهها وتدريبها ورفع مستوى كفاية الأفراد الإنتاجية فيها حتى يمكن الاستفادة من هذه الطاقات أكبر فائدة .

ولقد برزت أهمية تنظيم القوى العاملة وتأكدت قيمتها بوجه خاص فى الدول النامية لسد حاجتها من العمال المهرة للنهوض ببرامج التنمية الاقتصادية بحيث أصبحت القوى العاملة تحت هذه الظروف تؤلف ركنا أساسياً فى عملية التخطيط الاقتصادى .

على أن الطفرة الصناعية الكبيرة التى تمر بها البلاد وما صاحبها من عمليات التنمية تحتاج إلى أعداد ضخمة من القوى العاملة الماهرة ونصف الماهرة . وقد اهتمت أجهزة الدولة المشرفة على كل من التعليم والتدريب المهنى بكافة أنواعه بمشكلة الحاجة للعمال نصف المهرة ولم تحظ إلا بعناية طفيفة من هذه الأجهزة مما ترتب عليه تزايد الحاجة إلى هذه الطائفة من العمال وذلك بالإضافة إلى ماتواجهه البلاد من البطالة الكبيرة بين طوائف العمال غير الفنيين الذين يصلح معظمهم للتدريب على مهن على مستوى العمال نصف المهرة .

وقد شعرت ج . ع . م . منذ وضع خطة السنوات الخمس الأولى للتنمية الاقتصادية ١٩٦٠/١٩٦٥ بالعجز الواضح فى القوى العاملة الماهرة المدربة التى تستطيع تنفيذ مشروعات هذه الخطة بيسر وكفاية تتفق مع المواقيت المحددة لها وهو الأمر الذى أكدته إحصائيات مكاتب القوى العاملة . لذلك كان الاهتمام واضحاً بالتعليم الصناعى وتطوره إلى جانب التوسع فى برنامج التدريب المهنى الذى تقوم به وزارة الصناعة . وقد شمل هذا البرنامج المهن المختلفة التى تحتاج إليها سوق العمل .

ولما كان التدريب المهنى يمثل جزءاً هاما وفعالا من رسالة وزارة العمل فقد شعرت بضرورة إسهامها فى برامجه استكمالا لرسالتها ، فوضعت برنامجا للتدريب

المهنى السريع يسد حاجة الصناعة من العمال النصف مهرة . والتدريب السريع نوع من التدريب المهنى الغرض منه إعداد عمال نصف مهرة فى مدة تتراوح بين ثلاثة وستة شهور بحيث يستكملون مهارتهم بعد التدريب على المهنة ذاتها . وهذا النوع من التدريب المهنى يلائم إحتياجات الصناعة المتطورة ، وتلجأ إليه الدول النامية لمواجهة النقص فى الأيدى العاملة الفنية عندما تكون الحاجة ماسة إلى عمال فنيين لتنفيذ مشاريع التنمية . وقد اتجهت الوزارة فى هذا التدريب إلى ميدانين أولهما التدريب على البناء والعمارة وثانيهما التدريب على قيادة السيارات وصيانتها ، وجدير بالذكر أن هذا النوع الأخير من التدريب لم يسبق أن طرقه أحد بالجمهورية العربية المتحدة . وقد استطاعت الوزارة تقدير حجم العمال والبطالة فى شتى القطاعات وفى مختلف المحافظات ، كما قامت بتنظيم سياسة استخدام وتحقيق تكافؤ الفرص فى الترشيح للعمل والتوسع فى خدمات القوى العاملة .

وكان تنظيم سياسة الاستخدام بـ ج . ع . م . أمراً ضروريا تتطلبه عملية النهوض بأعباء التدريب المهنى باعتبار أن كلا منها يرتبط بالآخر وحتى يمكن سد العجز فى سوق العمل فى المستقبل بالنسبة للمهن التى تظهر الحاجة إليها من واقع إمكانيات البطالة والعمالة . وعلى ذلك فهناك مجموعة من العوامل التى على أساسها ظهرت حاجتنا إلى التدريب وهى :

١ ـ التطور السريع فى ميادين الحياة المختلفة .

٢ ـ الحاجات النفسية .

٣ ـ المؤسسات العلمية ليست إعداداً لأعمال معينة .

٤ ـ ضرورة الاحتفاظ بالموظفين الحاليين فى المؤسسات الحكومية والقطاعين العام والخاص.

اساسيات فى التدريب

المبادىء العامة للتدريب :

١ - إن التدريب أداة مرنة لسد حاجة إدارة القوى العاملة ، فى مختلف الوحدات الاقتصادية .

٢ - يجب ألا يسد التدريب حاجة النواحى الفنية فقط ، بل يمتد إلى النواحى الإنسانية .

٣ - الاقلال من استغلال الفرد . بحيث يسمح للفرد بالاستمتاع بإنسانيته وإبراز الوعى والكرامة التى تعتبر أساس أى تقدم فى المستقبل .

٤ - إذا كان التدريب عموما يشمل فى بعض الأحيان تعليما فنياً ، فإن هذا التعليم ينصب فى الأكثر على المسائل الخاصة بتأمين وسلامة العامل وهذه النقط من أهم النقاط فى العلاقات الإنسانية .

٥ - يجب أن تكون عملية التدريب ذات صفة دائمة بقدر الإمكان وأن يراعى فيها دائما التطور الفنى والاجتماعى .

٦ - يجب أن ينظم التدريب بالتعاون الوثيق مع أصحاب الأعمال على أن يكون ترقية رؤساء العمال الذين تم تدريبهم تدريبا منظما خاضعة لمعايير موضوعة منها التدريب . كما يجب أن يقترن التدريب بطريقة آلية بمسئوليات فعلية تلقيها على عاتق المدربين إدارة المؤسسة .

٧ - يجب أن يتضمن التدريب جميع المسئوليات فى الجهاز التنظيمى للمنشأة حيث أن مستقبل المشروع لا يتوقف فقط على حسن كفاية رؤساء العمال والمشرفين على الصفوف الأمامية فقط وإنما يتوقف على كفاية المدربين ، وبرنامج التدريب الجيد هو الذى يعد الأفراد إعداداً طيبا بأحسن الوسائل الممكنة .

٨ - يجب أن يكون هناك تناسق بين النتائج المتوقعة من التدريب والوقت والمجهود والتكاليف الخاصة ، وذلك حتى يمكن الحصول على أكبر نتيجة ممكنة بأقل التكاليف .

الحاجات التدريبية ووسائل التعرف عليها .

هناك مستويان أحدهما مستوى الأداء الفعلى قبل التدريب ، والآخر المستوى المطلوب الوصول إليه عن طريق التدريب ، والأخير نجده يتطور . لأننا بمجرد أن نصل إليه . يبدو لنا أن هناك مستوى آخر . ينبغى أن نصل إليه . ومن ثم جاءت أهمية الاستمرار فى التدريب وأحيانا يكون التطور سريعا مما يدعو إلى إعادة عملية التدريب بصور كثيرة .

وإننا نجد أن مجال التدريب فى أى منظمة يحتوى على مستويين :

(ا) مستوى الأداء الفعلى .

(ب) مستوى ما يجب أن يكون عليه هذا الأداء وفقا للإمكانيات الموجودة بالمنظمة .

وإذا أردنا المقارنة بين المستويين يمكن دراسة ما يلى :

(ا) طبيعة التدريب .

(ب) الأفراد الذين يحتاجون إلى هذا التدريب .

ومما لاشك فيه أن هناك مجموعة من الوسائل يمكن استخدامها . لمعرفة الحاجات التدريبية فى المنظمة مثل :

١ - رأى الرئيس المباشر .

٢ - تصنيف الوظائف .

٣ - التقارير الفنية للتفتيش .

٤ - الملاحظة أثناء تأدية العمل .

٥ - توصيات الرؤساء المشرفين على العمل فى المؤسسات .

٦ - توصيات الموظفين أنفسهم .
٧ - توصيات المسئولين فى الاختيار والتعيين .

ويمكن القول أن معنيات التدريب هى عبارة عن الأدوات أو الطرق التى يمكن الاستفادة منها أثناء التدريب وتشتمل على :

١ - المكتبة
٢ - الأدوات السمعية والبصرية .
٣ - كتيبات التعريف .

وسائل التدريب :

تنقسم وسائل التدريب إلى قسمين

(ا) وسائل فردية : ويتم فى هذا النوع تدريب كل دارس على حدة ، وهذه تتم فى الحالات التى يكون المطلوب فيها تدريب فرد معين على عمل جديد مثل التدريب على قيادة السيارات ، وهذا النوع من التدريب لايتم إلا عن طريق ممارسة القيادة لفرد واحد وتحت إشراف مدرب خاص .

(ب) وسائل جماعية : وهى الغالبة فى عمليات التدريب ولذلك فهو مهم لأنه يشتغل ويحرك ديناميكية الجماعة ، فعن طريق الأخذ والعطاء يمكن أن ينمو الفرد وذلك بشرط أن يحسن استغلال قوة الجماعة وذلك بالوسائل الآتية :

١ - الدراسة النظامية
٢ - المحاضرات
٣ - الزيارات
٤ - الرحلات الميدانية .
٥ - التدريب عن طريق تمثيل المواقف الحقيقية .
٦ - المعامل .
٧ - المؤتمرات .
٨ - المناقشات .

أهداف التدريب :

١ ـ تحسين اتجاهات المواطنين ورفع الروح المعنوية بينهم .

٢ ـ تحسين أنواع الإشراف على العمل .

٣ ـ العمل على زيادة الإنتاج .

٤ ـ الإقلال من النفقات وتفادى الأخطاء التى قد تنتج عن العمل .

٥ ـ زيادة التعاون والتنسيق بين أعمال الموظفين .

٦ ـ تحسين المهارات والمعارف الفنية لأداء العمل.

٧ ـ إعداد العمال والموظفين لشغل المراكز الأرقى وذلك عن طريق زيادة مستوى ترقيتهم وتزويدهم بالخبرات الضرورية .

٨ ـ الاستفادة من القوى البشرية العاملة والأدوات التى تستخدم إلى أقصى حد ممكن .

٩ ـ زيادة تقدير الموظف والعامل لعمله والاهتمام به .

١٠ ـ مساعدة العاملين بالمصنع على تتبع التطورات والتغيرات الناجمة عن الآلة .

١١ ـ القضاء على شكوى العاملين بالمصنع أو المؤسسة الحكومية بسبب عدم ملاءمة العمل لهم أو صعوبته .

١٢ ـ العمل على تهيئة وإعداد العمال والموظفين الجدد لشغل الأماكن الحيوية والجديدة بالمصنع وكذا الخالية منها .

١٣ ـ العمل على ضمان سلامة العامل لأنه كلما زاد تدريب العامل على استخدام الآلة أصبح فى استطاعته أن يتجنب الضرر .

تقويم برنامج التدريب :

لا يكفى فى عملية التقويم أن نقول إن برنامجا معينا قد نجح وإن آخر قد

فشل ، وأنه لايساوى الجهد الذى بذل فيه والمال الذى أنفق عليه ، ولكن المقصود بالتقويم هنا العملية التى تفيدنا على معرفة الظروف والأسباب التى ساعدت على تحقيق الأهداف أو حالت دون ذلك .

وهناك وسائل كثيرة لتقويم التدريب ومن أمثلتها :

١ ـ التقويم عن طريق الدراسة المقارنة .

٢ ـ تقويم البرنامج بواسطة المشرفين .

٣ ـ نسبة الحضور كمقياس لنجاح برنامج التدريب .

٤ ـ الامتحان كوسيلة من وسائل التدريب .

٥ ـ الاستفتاءات .

٦ ـ التقويم عن طريق الأدلة من ميدان العمل .

التدريب والكفاية الإنتاجية

أن العمل على الارتفاع بمتوسط دخل الفرد فى ج . ع . م . يمثل أهم الواجبات الملقاة على جيلنا الحاضر فى وقت يتزايد فيه عدد السكان بنسبة أكبر من تزايد الموارد الطبيعية المتاحة ، ويترتب على الارتفاع بمستوى دخل الفرد العادى أن يرتفع مستوى معيشته إلى مستوى كريم يزيد عن متطلبات الحد الأدنى للمعيشة ويتحقق بذلك بعض الرفاهية للفرد والمجتمع

وهناك طريقتان رئيسيتان لرفع الدخل القومى وبالتالى رفع مستوى الفرد فى أى مجتمع :

أولا : عن طريق استغلال رءوس الأموال الجديدة التى تعنى زيادة فرص العمل وتأمينها لكل فرد . وهذا الطريق يصعب تحقيقه نظراً لأن المدخرات والاستثمارات محدودة وبذلك لن يكون هناك طريق للتمويل إلا عن طريق القروض الأجنبية . وهذه علاوة على صعوبة الحصول عليها فإن فوائدها مرتفعة القيمة ، كما أنها واجبة السداد بعد فترة من الوقت .

ثانياً . عن طريق استغلال الموارد والإمكانيات المتاحة بأقصى كفاءة ممكنة حتى نحصل على أكبر إنتاج منها مما يؤدى إلى خفض سعر التكلفة لتصبح فى متناول قدرة الفرد الشرائية ، وهذا يعنى رفع مستوى المعيشة . وهذا الطريق يهدف إلى زيادة إنتاجية الموارد والإمكانيات المتاحة فى مختلف القطاعات .

الكفاية الإنتاجية :

هى عبارة عن النسبة بين الكمية المنتجة وما دخل فى هذا الإنتاج من عناصر مختلفة أثناء عمليات التشغيل . وبعبارة أخرى يمكن تعريف الكفاية الإنتاجية بأنها الاستفادة الكاملة من عناصر الإنتاج المتاحة وهى المواد الخام ، الماكينات والآلات والمعدات ، العمالة ، رأس المال . وبالتالى محاربة الفقد والضياع والإسراف والتبذير بالنسبة للعناصر المختلفة .

وسائل رفع الكفاية الانتاجية .

وهناك عدة وسائل لرفع الإنتاجية فى الصناعة وفيما يلى بيان بعض هذه الوسائل ودورها فى محاربة الفقد والضياع والإسراف والتبذير بالنسبة للعناصر المختلفة :

أولا : قياس الإنتاجية ومتابعتها :

وهى عبارة عن استخدام مؤشرات نسب الإنتاجية لمتابعة أوجه النشاط فى الوحدات الإنتاجية وغيرها من وحدات الصناعة والمساهمة فى تحديد المعدلات اللازمة تمهيداً لربط الأجور بالإنتاجية وعمل المحفزات ، وهى تسلط الأضواء على الموضوعات التى يجب أن تعطى لها الأولوية للدراسة واستخدام الوسائل المختلفة لرفع الإنتاجية . ويمكن الاستفادة بتلك المؤشرات فى مقارنة أداء الشركات المتماثلة .

ثانياً : دراسة طرق العمل :

وهى دراسة علمية منظمة لتسجيل وتحليل وفحص الحقائق والبيانات والمعلومات الخاصة بطريقة أداء عمل معين ثم تحسينها وتطبيق أسهل الطرق وأكثرها فاعلية لأداء هذا العمل ، وباستخدام دراسة طرق العمل يمكن الوصول إلى :

١ ـ الإقلال من العوادم بالنسبة للمواد الخام فى مراحل التشغيل المختلفة .

٢ ـ الإقلال من الجهد الغير لازم أثناء تأدية العمل وذلك بتطبيق أسس اقتصاديات الحركة .

٣ ـ الإقلال فى الوقت الغير لازم لأداء العمل نتيجة استخدام طرق تشغيل غير مناسبة .

٤ ـ إزالة الاختناقات فى مراحل التشغيل المختلفة واختيار المعدات والأدوات والآلات المناسبة لتوازن العمليات .

٥ ـ تطوير المنتج للاقلال من الوقت الضائع نتيجة تلاشى أخطار التصميم والإسراف فى المواد .

ثالثاً : قياس العمل :

ويستخدم لتحديد نسبة الانتفاع بالمعـــدات والآلات والعمالة ولتحديد الأوقات النمطية اللازمة لأداء الأعمال ، معدلات الأداء ، وقياس العمل يساعد فى الوصول إلى :

١ ـ الاستفادة الكاملة من العمالة والماكينات والآلات خصوصاً فى الأعمال الجماعية عن طريق تحديد عدد الأفراد اللازمين لأداء عمل معين وعدد الماكينات التى يمكن لعامل واحد إدارتها أو مراقبتها .

٢ ـ الإقلال من الوقت الضائع نتيجة لسوء التخطيط .

٣ ـ مراقبة التكاليف بصورة أكثر فاعلية .

٤ ـ أساس سليم لنظم المكافآت والأجور التشجيعية .

رابعا : تخطيط المصانع ووسائل نقل المواد :

ويقصد به تحديد أماكن الأقسام والورش داخل المصنع وكذلك الماكينات والآلات وأماكن العمل ومراكز التخزين المختلفة وذلك بالنسبة لبعضها البعض مع تحديد أماكن المكاتب والطرق والممرات اللازمة مع تحديد وسائل النقل المناسبة وتخطيط المصنع يساعد على الوصول إلى :

١ ـ الإقلال من الوقت والجهد الضائعين أثناء التشغيل وبين العمليات المختلفة نتيجة سوء تخطيط المصنع .

٢ ـ الإقلال من المرفوضات والتوالف نتيجة استعمال وسائل غير مناسبة لنقل ومناولة المواد والمنتجات .

٣ ـ تحسين الظروف المحيطة بالعمل مما يساعد العمال على مواصلة العمل بانتظام .

خامسا : تخطيط ومراقبة الإنتاج :

وهو ترتيب الأفكار قبل البدء فى التنفيذ ووضع برنامج سليم للعمل بحيث يضمن استمراره دون توقف أو انتظار لتحقيق الهدف الذى من أجله وضعت الخطة ثم مراقبة التنفيذ والتعرف على الانحرافات وتحليلها وملافاة مسبباتها ، وتخطيط ومراقبة الإنتاج يساعدان فى الوصول إلى :

١ ـ الإقلال من الوقت الضائع نتيجة عدم تواجد المواد الخام .

٢ ـ الإقلال من الفقد فى المال نتيجة الانتهاء من الإنتاج قبل مواعيد التسليم أو التأخر عنها.

٣ ـ الاستفادة الكاملة من سعة الماكينات والمعدات والعمالة .

٤ ـ الإقلال من رأس المال المعطل نتيجة تكدس المواد الخام بالمخازن أو فى صورة منتجات نصف مشغلة أو نهائية .

٥ ـ تحديد الحجم الأمثل لدفعة الشراء والحجم الأمثل للانتاج .

سادسا : مراقبة جودة الإنتاج :

ويقصد بها مراقبة الجودة فى جميع مراحل التشغيل ومطابقتها للمواصفات المطلوبة وذلك ابتداء من المواد الخام حتى المنتجات النهائية ، وهى تساعد فى الوصول إلى :

١ ـ الإقلال من الجهد المبذول لإنتاج العادم من المنتجات .

٢ ـ الإقلال من المال الذى يمثل قيمة المواد الخام بالنسبة للعادم من المنتجات وكذلك تكاليف تشغيله .

٣ ـ الإقلال من الجهد والمال اللازمين لإصلاح المرفوضات .

سابعا : الصيانة الوقائية :

وتشمل الفحص الدورى للماكينات والمعدات والمبانى الخاصة بالمؤسسة لتحديد حاجتها إلى الإصلاح والصيانة ووضع البرامج اللازمة لذلك . وبوضع برنامج الصيانة الوقائية يمكن الوصول إلى :

١ ـ خفض تكاليف عطلات الماكينات .

٢ ـ الإقلال من عطلات الماكينات .

٣ ـ الإقلال من وقت العمالة الضائع نتيجة توقف الماكينات .

ثامناً : الأمن الصناعى :

ويختص بدراسة مدى خطـــورة الصناعات والمصانع واقتراح الوسائل الكفيلة بمنع الحوادث وطرق الوقاية منها وحماية اليد العاملة للوصول إلى :

١ ـ الإقلال من الوقت الضائع نتيجة لوقوع الحوادث .

٢ ـ الإقلال من التكاليف المباشرة وغير المباشرة بالنسبة للمواد ، العمالة والماكينات نتيجة لوقوع الحوادث وعطلات الماكينات .

تاسعاً : التكاليف الصناعية :

وتهدف إلى وضع نظم سليمة للتكاليف وتحديد المباشر منها وغير المباشر بالنسبة لعناصر الإنتاج المختلفة وبالتالى إلى تحديد أسعار المنتجات للوصول إلى:

١ ـ ملافاة الفقد والضياع فى الوقت والمال نتيجة معرفة أسباب ارتفاع التكلفة فى كل مرحلة من المراحل وذلك بالحصول على التكاليف الفعلية لكل عملية ومقارنة ذلك بما يجب أن تتكلفه هذه الوحدات .

٢ ـ تطوير نظم التكاليف الفعلية والقياسية لأحكام الرقابة على جميع عناصر الإنتاج .

٣ ـ إدخال نظم التكاليف القياسية فى الشركات التى لم تأخذ بهذه النظم .

٤ ـ وضع دورات مستندية للحسابات المالية وحسابات التكاليف .

٥ ـ وضع النظم لإحكام الرقابة على المخازن والمشتريات .

٦ ـ تحليل ربحية المنتجات ومدى مساهمة كل منتج فى تحقيق رقم الربح النهائى .

٧ ـ دراسة تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة واستخدام هذه الدراسة فى تحديد نقطة التعادل بالنسبة للمنتجات .

٨ ـ إدخال نظم التقارير الإدارية وخاصة تقارير الإدارة العليا .

٩ ـ تقييم نتائج أعمال الشركات على أساس تحليل الميزانيات واستخدام النسب المالية فى المقارنات بين فترات الإنتاج المختلفة وتقديم التوصيات على ضوء نتيجة التقييم بما يكفل رفع الكفاية الإنتاجية لعوامل الإنتاج فى هذه الشركات .

عاشراً : تدريب المشرفين :

يستهدف تنمية مهارة المشرفين على اختلاف مستوياتهم فى توجيه ونقل التعليمات من الإدارة إلى العمال ونقل مشاكل العمال وآرائهم إلى الإدارة وخلق الوعى التنظيمى بين المشرفين والمدربين . وهذا يساعد فى الوصول إلى :

١ ـ الإقلال من الوقت الضائع « بين مختلف المستويات » عند نقل وتوجيه التعليمات .

٢ ـ الإقلال من الوقت الضائع نتيجة لإعداد التقارير غير الواضحة .

٣ ـ خلق روح التعاون المثمر بين سائر الأفراد والمستويات .

ومن الأهمية بمكان تدريب المشرفين والمدربين على القيادة والقدرة على الاتصال والعلاقات الإنسانية ونقل التعليمات وتبسيط العمل وتنظيم سير العمليات ونشر الوعى الوقائى وقياس الكفاءة والاختيار وشئون الأفراد .

حادى عشر : التدريب المهنى :

ويهدف إلى تدريب العمال على الحرف المختلفة ورفع مستوى مهارتهم مما يساعد فى الوصول إلى المستويات المطلوبة من المهارات المختلفة ، وهناك ثلاث نظم لإعداد وتدريب العمال تتبعها مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى هى :

١ ـ نظام التلمذة الصناعية : لإعداد العمال المهرة اللازمين للمشروعات الصناعية .

٢ ـ نظام التدريب السريع : لإعداد العمال متوسطى المهارة للوفاء بالاحتياجات العاجلة للمشروعات .

٣ - نظام رفع مستوى المهارة : لرفع مســـتوى مهارة العمال الحاليين الموجودين بالصناعة حتى يمكنهم مسايرة التطورات التكنولوجية الحديثة والوقوف على كل جديد فى ميدان الماكينات والآلات الإنتاجية .

ومنذ ثورة ٢٣ يوليو وهناك هدف نسعى إليه وهو تصنيع بلادنا ، فقد شمل مشروع السنوات الخمس الأول للصناعة إنشاء ٤٠٥ مشروع صناعى ، وبلغت احتياجات المشروعات من العمال المدربين نحو ٨٨٠٠٠ عامل منذ أن وضعت مشروعات التنمية الصناعية والتدريب أحد وسائلها وقد ذللت سبل التمويل اللازمة لكافة مشروعات خطة التنمية . فعقدت الاتفاقيات لتوريد الآلات والمعدات التى ستقيم الصناعة العربية ، وتبلورت الجهود وأصبحت « الصناعة والتصنيع » حقيقة واقعة ، وبقى أمر واحد هام بغيره ستصبح كل هذه الأموال والمعدات والخطط والمشروعات آلات صماء وأموال مجمدة وخطط على الورق ينقصها الروح التى تبعث فيها الحياة : هـذه الروح هى « العامل الماهر » الذى يعرف كيف يستخدم هـذه الآلات بمهارة وكفاءة وبقدرة انتفاع عاليه مع صيانتها وحماية نفسه من أخطارها فى نفس الوقت ، ويعرف كيف يستخدم يده وعقله معاً ، ويكون عضواً نافعاً مثقفاً محترما واعياً فى مجتمعنا النامى .

هذا العامل الماهر هو ما تقوم باعداده وتكوينه مراكز التدريب على مختلف الحرف والمهن التى تحتاجها مشروعات البلاد الصناعية ، متبعة فى ذلك أحدث وأكفأ نظم التدريب العملى والعلمى بمستويات مختلفة وفق حاجة الصناعة والغرض المطلوب إعداد العامل من أجله .

وعلى هـذا الأساس وضعت فلسفة التدريب بمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى وسياسته التى ترمى إلى إعطاء الفرصة لكل مواطن ليرتفع بمستواه الفنى إلى أعلى مستويات التدريب والمهارة فى تسلسل وتطور منطقى .

ولتحقيق هـذا الهدف قسمت مراحل التدرج بحيث تشمل إعداد العمال النصف مهرة عن طريق التدريب السريع ، وإعداد العمال المهرة عن طريق التدريب على نظام التلمذة الصناعية ، وزيادة الخبرة والمران والمعرفة لدى العمال الصناعيين للوصول إلى مستويات أعلى من المهارة عن طريق نظام التدريب

لرفع مستوى المهارة وإعداد المدربين الأكفاء اللازمين لمختلف مستويات التدريب عن طريق مراكز خاصة لتدريبهم وتأهيلهم فنيا ومهنيا وثقافيا وإعداد الملاحظين عن طريق إدخال نظام جديد لتدريبهم بعد اختيارهم من طبقة الصناع المهرة .

وبهذه الحقات المتصلة نكون قد طبقنا النظام الطبيعى للتدرج المهنى ، وتكون المراحل قد اكتملت والصورة قد وضحت والرسالة قد تحققت .

التدريب المهنى

ورغبة منا فى استكمال الموضوع يهمنا أن نعرض لموضوع التدريب المهنى ــ نظراً لأهميته ــ كالآتى :

١ ـ التلمذة الصناعية أسسها ومميزاتها .

٢ ـ مراكز التدريب المهنى .

٣ ـ المهن الموجودة بالمراكز .

٤ ـ الشروط الواجب توافرها .

٥ ـ عقد التلمذة الصناعية .

٦ ـ التدريب السريع .

٧ ـ رفع مستوى المهارة .

أما وقد تكلمنا عن فلسفة التدريب المهنى وأهميته وحتى تتكامل الصورة يهمنا أن نعرض للنقاط السبع السابقة على الوضع التالى :

التلمذة الصناعية أسسها ومميزاتها :

التدريب على نظام التلمذة الصناعية الحديثة هو فى الواقع تطوير وتحسين لنظام الصبية أو الإشراف المعروف فى مصر . وهو يجمع بين التعليم النظرى والتدريب العملى وينقسم إلى فترتين :

الأولى : فترة التدريب الأساسى ومدتها عام يقضيه التلميذ بمركز التدريب المهنى ويتلقى بها التلميذ تدريب أساسى عملى بمعدل ٥ أيام فى الأسبوع وبرنامج للدراسة النظرية مدته يوم واحد فى الأسبوع يدرس فيه موارد الثقافة العامة والفنيــــة .

الثانية : فترة التدريب العملى بالمؤسسات الصناعية التى تتم طبقاً لخطة موضوعة

ومواصفات مهنية لكل حرفة . تحدد مستوى المهارة وساعات التدريب اللازمة لكل منها .

ويجرى تتبع التدريب تحت إشراف إخصائى مسئول من مصلحة الكفاية الإنتاجية . ويسجل للتلميذ مايقوم به من أعمال ومن ساعات تدريب ومن تصرفات ، فى بطاقات التتبع والتسجيل والتقييم الخاصة بذلك . والتلميذ الصناعى هو عامل يتـــدرب طبقاً لاتفاق كتابى على المهارات اللازمة لمهنة ، ويتلقى المعلومات النظرية المتعلقة بها فى مدة تختلف باختلاف المهن وتكون عادة نحو ثلاث سنوات.

أسس التلمذة الصناعيــة :

يرتكز نظام التلمذة الصناعية الحديثة على أساسين هامين هما :

أولا : وضع مواصفات للتدريب على المهن ويشمل هذا :

١ ـ تحديد الشروط العامة الواجب توافرها فى الملتحقين من حيث السن والمستوى الثقافى .

٢ ـ اختيار التلاميذ الصناعيين على أسس علمية وسيكولوجية حديثة .

٣ ـ تحديد الشروط الواجب توافرها فى المؤسسات التى يلتحق بها التلاميذ الصناعيون .

٤ ـ وضع مواصفات للمهن المختلفة تحدد المستوى المهنى لكل منها .

٥ ـ تحديد ووضع المناهج العملية والنظرية فى فترة التدريب الأساسى بالمركز .

ثانيا : التدريب وتتبعه بالمصنع ويشمل هذا :

١ ـ وضع برنامج ومواصفات التدريب بالمصنع .

٢ ـ تتبع التلميذ الصناعى لضمان تطبيق خطة التدريب وحصر ساعات المهارة فى كل حرفة وتقييم أعماله .

٣ ـ تتبع وحل المشاكل النفسية للتلميذ خلال فترة التدريب العملى .

مميزات نظام التلمذة الصناعية :

١ ـ التدريب العملى بالمصانع وعلى الآلات والأعمال التى سيشتغلون فيها فى المستقبل .

٢ ـ تبلغ ساعات التدريب العملى ٢٢٠٥ ساعة وساعات التعليم النظرى ١١٧٠ ساعة خلال سنوات التلمذة الثلاث .

٣ ـ التعود على جو المصنع ونظمه .

٤ ـ الحصول على قدر كاف من الثقافة والعلوم الاجتماعية والفنية .

٥ ـ اشتراك الصناعة فى وضع مواصفات التدريب وتحديد مستوى المهارة الذى يناسب العمل بها .

٦ ـ تعاون الحكومة والصناعة فى تكاليف التدريب .

٧ ـ منح التلميذ مكافأة يومية عن كل يوم عمل له سواء بالمركز أو بالمصنع لتشجيعه .

٢ — مراكز التدريب المهنى :

اشتمل مشروع السنوات الخمس الأولى للتصنيع على إنشاء ٢٢ مركزاً للتدريب المهنى تابعة لمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى وقد أنشىء حتى الآن المراكز التالية .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والسيارات بامبابة وتبلغ سعته ٣٢٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن بالدقى وتبلغ سعته ٢٨٠ تلميذ سنوياً .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والتبريد وتكييف الهواء بشبرا وتبلغ سعته ٣٢٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف البناء والنجارة بامبابة وتبلغ سعته ٦٠٠ تلميذ سنويا

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن بالعباسية وهو مخصص الآن للتدريب السريع صباحا والتدريب على نظام رفع مستوى المهارة بعد الظهر .

مركز التدريب على حرف صناعة الزجاج بالدراسة وتبلغ سعته ٢٥٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على دباغة الجلود بمصر القديمة وتبلغ سعته ٢٥٠ تلميذ سنوياً .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن بالاسكندرية وتبلغ سعته ٢٨٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والسيارات بالإسكندرية وتبلغ سعته ٢٣٠ تلميذ سنويا .

ومراكز المعادن والسيارات والتبريد تعمل ورديتين يوميا إحداهما صباحية والأخرى مسائية وتستقبل دفعتين سنويا إحداهما فى أكتوبر والأخرى فى إبريل من كل عام .

ويجرى الآن الإعداد والتجهيز لباقى مراكز المشروع وعددها ١٣ مركزاً منها ماهو فى المراحل النهائية لتركيب الآلات ومنها ماهو فى دور المبانى وهذه المراكز هى :

مركز التدريب على حرف الغزل والنسج والتريكو بشبرا الخيمة وسعته ٢٠٠ تلميذ سنويا.

مركز التدريب على حرف الكهرباء بالقاهرة وسعته ٢٨٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف الطباعة والتجليد بالقاهرة وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا.

مركز التدريب على حرف الأجهزة والآلات الدقيقة بالقاهرة وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف التعدين بقنا وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا .

مركز التدريب على حرف الغزل والنسج بالاسكندرية وسعته ٢٠٠ تلميذ سنويا .

ـ مركز التدريب على حرف الجلود بالاسكندرية وسعته ٢٥٠ تلميذ سنويا.

ـ مركز التدريب على حرف الزجاج وسعته ٤٠ تلميذ سنويا .

ـ مركز التدريب على حرف البناء والنجارة بالاسكندرية وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا .

ـ مركز التدريب على حرف الكهرباء بالاسكندرية وسعته ٢٨٠ تلميذ سنويا .

ـ مركز التدريب على حرف الطباعة والتجليد بالاسكندرية وسعته ١٠٠ تلميذ سنويا .

ـ مركز التدريب على حرف تشغيل المعادن والسيارات ببور سعيد وسعته ٣٢٠ تلميذ سنوياً .

ـ مركز التدريب على حرف تشغيل البناء ونجارة المعار ونجارة الأثاث بدمياط وسعته ١٠٠ تلميذ سنوياً .

أما مشروع السنوات الخمس الثانية للتصنيع فيشمل ١٩ مركزاً جديداً ابتدأت جميعا فى النصف الثانى من عام ١٩٦١ وهى :

ـ ١٢ مركز للتدريب على حرف تشغيل المعادن منها ٦ مراكز للتدريب السريع ورفع مستوى المهارة للصناع .

ـ ٣ مراكز للتدريب على حرف الكهرباء .

ـ ٢ مركز للتدريب على حرف الصناعة الكيماوية .

ـ ١ مركز للتدريب على حرف الآلات الدقيقة .

ـ ١ مركز لتدريب المدربين والملاحظين .

والجديد فى المشروع الثانى هو التوسع فى مراكز التدريب السريع التى يمكنها إعداد نحو ٤٨٠ عامل لكل مركز سنويا . كذلك مركز تدريب المدربين والملاحظين سواء لسد حاجة مراكز التدريب أو لتدريب وإعداد ملاحظين ومدربين للصناعة .

٣ — المهن الموجودة بالمراكز :

من أهم أسس التلمذة الصناعية اختيار المهن التى يصلح لها هذا النظام ودراستها وتحليلها ، ثم وضع مواصفات لكل مهنة تشمل المهارات الواجب معرفتها ومستواها وعدد الساعات اللازمة للتدريب عليها ومعدات التدريب واختصاصات المهنة وشروط الالتحاق كتلميذ صناعى بها ، ومدة التدريب . وعلى ضوء هذه المواصفات تعد البرامج والمناهج العملية والنظرية وخطة التدريب العملى بالمركز والمصنع . وفى ضوء هذا يتدرب التلاميذ الصناعيون فى المراكز على المهن التالية وذلك حسب قرار مراقبة مواصفات المهن بمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى :

أولا : مهن تشغيل المعادن وتشمل :

حداد — براد — براد تركيب — خراط — عامل ماكينات الورش — لحام بالغاز والكهرباء — عامل تشغيل الألواح المعدنية الدقيقة .

ثانيا : مهن السيارات وتشمل :

ميكانيكى سيارات — كهربائى سيارات .

ثالثا : مهن البناء والنجارة وتشمل :

بناء — عامل الخرسانة — المبيض — سمكرى أدوات صحية — نجار عمارات — نجار أثاث .

رابعا : مهن الغزل والنسيج والتريكو وتشمل :

عامل تحضيرات الغزل — عامل غزل وتدويرات — عامل تجهيز الخيوط — عامل تحضيرات النسيج — نساج — عامل تريكو .

خامسا : مهن صناعة الزجاج وتشمل :

صانع زجاج عام — صانع أجهزة علمية زجاجية — صانع حلى زجاج .

سادسا : مهنة دباغة الجلود وتشمل :

دباغ جلود .

سابعا : مهن التبريد وتكييف الهواء وتشمل :

ميكانيكى تبريد وتكييف الهواء .

والمهن التالية أعد لها على الوجه التالى .

أولا : مهن الكرباء وتشمل :

كهربائى عام ـ براد كهربائى عام ـ براد كهربائى للمصاعد ـ كهربائى محركات ومولدات ومحولات .

ثانيا ـ مهن ألكترونية وتشمل :

كهربائى راديو وتليفزيون ـ صانع أجهزة قياس ألكترونية .

ثالثا . مهن أجهزة دقيقة وتشمل :

صانع أجهزة دقيقة .

رابعا : صناعة العدد والاسطمبات وتشمل :

صانع عدد ـ صانع اسطمبات .

خامسا : مهن ميكانيكية الغزل والنسيج والتريكو وتشمل :

ميكانيكى تحضيرات الغزل ـ ميكانيكى غزل وتدويرات ـ ميكانيكى تحضيرات النسيج ـ ميكانيكى أنوال ـ ميكانيكى ماكينات تريكو للملابس الداخلية والخارجية ميكانيكى ماكينات تريكو جوارب .

سادسا : مهن الطباعة والتجليد وتشمل :

الجمع اليدوى ـ الجمع الآلى « لينوتيب » أو « أنترتيب » ـ الجمع الآلى « مونوتيب » ـ عامل على ماكينة المونوتيب لسبك الحروف والرقائق ـ عامل صب القرم « استريووجلفانو » ـ عامل طباعة على ماكينة الطبع بالحروف عامل تصوير فوتوغرافية ميكانيكية ـ عامل رتوش ـ عامل تحضير ألواح « فولينوغراف » ـ حفار كليشيهات ـ حفار روتوغرافور ـ عامل طباعة على ماكينة الطبع الليتوغرافية ـ عامل طباعة على ماكينة الطبع الفوتوغرافية ـ مجلد الكتب والمطبوعات .

سابعا : مهن تشغيل المعادن وتشمل :

سمكرى مواسير .

ثامنا : مهن المناجم والتعدين وتشمل :

عامل تشغيل ماكينة الثقب بالهواء المضغوط أو الكهرباء .. عامل تدعيم وصلب بالمناجم « خشاب » ـ عامل تفجير ـ عامل تنجيم ـ عامل مد وإصلاح الديكوفيل بالمنجم « تحت الأرض » ـ عامل تشغيل ماكينة الشحن «التحميل » ـ عامل تشغيل ونش الزحافة ـ سائق قاطرة خط الديكوفيل ـ ملاحظ الطلمبات ومراوح التهوية ـ عامل تشغيل وحدة الهواء المضغوط بالمناجم والمحاجر ـ براد لتركيب وإصلاح وصيانة معدات المناجم ـ عامل تجليخ وسن ماكينة الثقب ـ عامل حفر الآبار الرأسية ـ عامل تشغيل الونش ـ عامل إنقاذ بالمناجم ـ سائق كراكة لأعمال السطح بالمناجم المكشوفة ـ عامل تشغيل ماكينات الحفر «لعمل الجسات » ـ مساعد فنى للعمل مع فرق الأبحاث والتنقيب ـ عامل تشغيل بمعمل تقييم الخامات .

٤ — الشروط الواجب توافرها :

تشترط مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى شروطا معينة للتلميذ الصناعى ، وكذلك تشترط أيضا شروطا أخرى للمصنع الذى يطلب تلاميذ صناعيين .

فشروط القبول بمراكز التدريب المهنى على نظام التلمذة الصناعية تنحصر فى الآتى :

١ — يتراوح السن بين ١٤ : ١٨ سنة .

٢ — الحصول على الشهادة الإعدادية العامة.

٣ — اجتياز الاختبارات النفسية والمقابلة الشخصية والطبية لمعرفة درجات ذكاء التلميذ واستعداده الشخصى للمهنة وصلاحيته البدنية للعمل .

ويمكن أن تتغير هذه الشروط حسب احتياجات المهنة ومستواها .

ويطلب من المتقدم للالتحاق كتلميذ صناعى الأوراق الآتية ،

١ ـ طلب الالتحاق ـ وهو استمارة خاصة تطلب من المصلحة .

٢ ـ الاستمارة البيضاء الدالة على النجاح فى الشهادة الإعدادية العامة أو الشهادة التى تحددها المصلحة .

٣ ـ شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها .

٤ ـ شهادة حسن سير وسلوك من آخر مدرسة كان فيها .

٥ ـ ٤ صور شمسية حديثة للتلميذ .

وقد ترى المصلحة إجراء امتحان قبول لبعض المهن .

أما فيما يختص بالمؤسسات الصناعية فإن لمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى تحديد عدد التلاميذ الممكن التحاقهم بالمؤسسة الطالبة ؛ وذلك حسب إمكانيات المؤسسة كل على حدة ، ومن الشروط الواجب توافرها فى المصنع :

١ ـ أن يكون معداً بمعدات وأدوات التدريب اللازمة للمهنة حسب مواصفات المهن الموضوعة بمعرفة مراقبة مواصفات المهن .

٢ ـ وجود مشرفين على التدريب متخصصين بالمصنع ومن ذوى الخبرة العملية ولهم قدرة على الإرشاد والتدريب .

٣ ـ توافر الشروط الصحية به مثل الإضاءة والتهوية ... الخ .

٤ ـ استعداد المصنع لتدريب التلميذ بورش على الإنتاج والعمل الذى تزاوله حتى يشعر التلميذ أنه يساهم فى الإنتاج .

٥ ـ اتباع خطة التدريب الموضوعة وتسجيل ســـاعات المهارة المختلفة والتعاون مع مراقبة التتبع والإشراف الخارجى فى تتبع تقدم التلميذ .

٥ — عقد التلمذة الصناعية :

تحصى المصلحة بواسطة مراقبة التتبع والإشراف الخارجى احتياجات المؤسسات الصناعية من التلاميذ الصناعيين فى كل مهنة ؛ ثم تختار المصلحة من التلاميذ المتقدمين لها والمستوفين لجميع الشروط السابق توضيحها أعداداً مماثلة ، ويوزع التلاميذ على المؤسسات ، وتحرر عقود التلمذة الصناعية بين المؤسسة

كطرف أول وبين التلميذ وولى أمره كطرف ثان ، ويحتفظ بنسخة من هذا العقد مع كل من الطرفين ، ويحتفظ بصورة ثالثة بإدارة التسجيل بمراقبة التتبع والإشراف الخارجى بمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى والتى تراقب تنفيذ بنود هذا العقد .

وبموجب هذا العقد يلتحق التلميذ فى مؤسسة الطرف الأول لمدة معينة ـ فى المعتاد ثلاث سنوات ـ لتدريبه على مهنة معينة . وتعتبر الست شهور الأولى فترة اختبار لسلوك الطالب ومواظبته . ويحدد فى هذا العقد المكافآت المالية التى تصرف للتلميذ فى كل سنة من سنوات التلمذة وهى :

٧٠ مليم يومياً فى السنة الأولى .
، ١٥٠ مليم يومياً فى السنة الثانية .
، ٢٥٠ مليم يومياً فى السنة الثالثة .

وإن كان كثير من التلاميذ يتقاضون مكافآت أكثر من ذلك خلال السنة الثانية والثالثة ، عند اشتغالهم بالمصنع بالقطعة أو عمل إضافى ، وهذا يتوقف على مهارة التلميذ وتقدمه فى التدريب. وقد بلغت أجور بعض التلاميذ أكثر من جنيه فى اليوم .

كما ينظم هذا العقد العلاقة بين صاحب العمل والتلميذ من حيث الأجازات بأنواعها وأيام الغياب والعطلات والاختبارات إلى غير ذلك من البنود المنظمة للعلاقة بينهما .

٦ — نظام التدريب السريع :

نظراً للاحتياجات السريعة فى الصناعة لأعداد كبيرة من العمال المدربين على بعض المهن الرئيسية فى مستويات مختلفة سواء فى المصانع القائمة أو للحاجة إلى أفراد مدربين تدريبا خاصا لزيادة كفاءة إنتاج هذه المصانع أو لمواجهة التوسعات الجديدة ، أو لمجابهة طلبات المصانع الجديدة والتى فى دور الإنشاء والتركيب ،

فقد اتبعت مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى نظام التدريب السريع لسد الاحتياجات العاجلة والملحة .

وهذا النظام - نظام التدريب السريع - هو أولى مراحل التدرج المهنى للعامل ، إذ يلتحق به أى فرد تتوافر فيه :

١ - الإلمام بالقراءة والكتابة ومبادىء الحساب حتى شهادة إتمام الدراسة الابتدائية أو الأولية .

٢ - أن يكون قد أنهى مدة الخدمة العسكرية .

٣ - أن يتراوح سنه بين ٢١ : ٣٠ سنة .

٤ - أن يجتاز بنجاح الاختبارات النفسية والشخصية والطبية التى تعقد له .

ويتخرج العامل بعد مدة التدريب ، التى تختلف باختلاف المهن ، فى درجة عامل نصف ماهر . وتتراوح مـــدة التدريب للمهن الموجودة حاليا بمراكز التدريب السريع بين ٦ شهور لمهن الخراطة والبرادة ، وثلاث شهور لمهن اللحام. ويتدرب العامل لمدة ٢٥ ساعة أسبوعياً منها ثلاث ساعات أسبوعياً للدراسة النظرية فى التكنولوجيا والرياضة والرسم الصناعى المتعلقة بالمهنة . وفى خلال فترة التدريب هذه يتلقى العامل تدريبا عمليا كافيا لتزويده بالمهارات المطلوبة لتخصصه ولمستواه فى مهنته . ولهذا تخصص لكل عامل أدواته وتمارينه ومعداته وآلاته وجميع احتياجات التدريب لتحقيق الغرض منه فى الوقت المحدد .

٧ — نظام رفع مستوى المهارة :

يهدف هذا النوع من التدريب إلى رفع مستوى المهارة للعمال والملاحظين الموجودين بالصناعة بتلقى برامج التدريب فى حرفهم وعلى الأساليب الحديثة المتبعة فيها . والتخصص فى مهارات ذات أهمية لعملهم . فتقوم الشركات باختيار بعض العمال والملاحظين الذين يعملون فيها . والذين تود الشركات رفع مستواهم الفنى أو تخصصهم فى مهارات معينة أو ترقيتهم إلى مستوى أعلى . وتقوم مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى بعقد امتحان أو مقابلة شخصية لكل منهم .

ويوجد حاليا ثلاث مهن للتدريب ـ البرادة ، الخراطةواللحام ـ ومدة التدريب على كل من هذه المهن شهرين ونصف أى نحو ٣٠٠ ساعة . يوجه العمال خلالها إلى أفضل الوسائل الفنية والعملية لتأدية أعمالهم وفهمها فهما صحيحا . ولا يشترط سن معين للالتحاق بهذا النوع من التدريب الذى يساعد الشركات فى رفع كفاءة عمالها وخبرتهم . ويساعد العمال برفع مستوى مهارتهم وتأهيلهم للترقى إلى مستويات أعلى . وفى كلا الحالتين تعود الفائدة على الصناعة وعلى دخلها القومى مما يؤدى إلى ازدهارها ورفع مستواها .

الفصل السادس عشر

الأمن الصناعى دعامة اساسية

لضمان سلامة العمل والعمال

- المقصود بالأمن الصناعى .
- لجان الأمن الصناعى .
- قسم الأمن الصناعى .
- الأخطار التى يتعرض لها العامل فى المصنع وأسس الوقاية منها .
- طرق الإصابة بالأمراض المهنية والوقاية منها .
- أسباب عدم اتباع تعليمات الوقاية .
- تحليل العمل والأمن الصناعى .
- التأمينات الاجتماعية والأمن الصناعى .
- التدريب السليم وتكوين الوعى الوقائى للأمن الصناعى .
- توصيات المؤتمر الثانى للأمن الصناعى ـ القاهرة من ١٩ إلى ٢٤ مارس ١٩٦٦ .
- وأخيراً . . . هدف الأمن الصناعى .

المقصود بالأمن الصناعى

هو كل إجراء يتخذ لمنع أو لتقليل حوادث العمل وأمراض المهنة وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير ظروف مناسبة للعمل .

فكلنا نعلم أن هناك عدداً كبيراً من الحوادث الصناعية التى تصيب العمال منها ما يؤدى إلى الوفاة أو العجز التام أو الجزئى ، هذا بخلاف الألم الذى يصاحب الإصابة وتعطل العمال ، مما يؤدى إلى خفض مستوى الإنتاج .

وإذا كنا اليوم مطالبون بالعمل على زيادة الإنتاج بقصد رفع مستوى المعيشة للعاملين جميعا ، فإنه لمن أوجب الواجبات أن نحرص على حياة العامل ونحمية من الإصابة حرصناً على سلامة الآلة أيضا . إن تتكرار وقوع حوادث من أشخاص معينين لا يمكن أبداً أن يعزى إلى الخطر أو النصيب إذ استبعدنا « القضاء والقدر » ، وإنما معظمها يرجع إلى الحالة الجسمية للعامل « تعب — ملل — إهمال . » وكذا الحالة النفسية ومستوى الكفاءة الإنتاجية وأيضا تصميم الآلة وموضعها ، وفيما يلى بعض المسببات فى وقوع الحوادث :

١ - عدم تغطية الأجزاء الدائرة فى الآلة .

٢ - استعمال أدوات غير صالحة أو متآكلة .

٣ - عدم مراعاة النظافة فى مكان العمل .

٤ - إضاءة ضعيفة وتهوية غير صالحة .

وإذا كنا هنا قد تكلمنا عن بعض الأسباب التى تؤدى إلى وقوع الحوادث ، فإننا لا نغفل عاملا هاما يلعب دوره فى إصابات العمل . وهو الحالة النفسية للعامل . إن محيط العمل نفسه له أثر فى نفسية العامل ، فعندما تكون العلاقات بين أصحاب العمل والعمال سيئة ، أو فى حالة عدم شعور العمال بالرضى عن مستوى الأجور التى تدفع لهم وأنها غير مجزية بالنسبة لما يقدمونه من جهد أو فى حالة وضع العامل فى عمل لا يتناسب مع خبرته ، وفى هذه الحالة ينتاب

العامل نوع من التعب النفسى والملل من عمله حتى أنه قد يكره عمله . »

وفى رأى علم النفس أن تكرار وقع الحوادث هو نوع من الهروب من الواقع ، فيتخلص العامل من الضيق الذى يقلقه حتى لو كان السبيل إلى ذلك هو الإضرار بشخصة .

إن ضعف الإنتاج وانخفاض مستواه إن هو إلا دليل من دلائل التعب والملل والشعور بعدم الرضى ، فالملل إذن يرتبط ارتباطا وثيقاً بالشعور بالتعب .

وتنعكس الحالة المادية والأدبية والنفسية على سلوك العاملين . ـ فالأجور المعقولة والعلاقات الإنسانية الجيدة داخل المصنع وحسن التفاهم بين الإدارة والعاملين والقرارات العادلة فيما يتعلق بالمكافآت والترقيات وتشجيع الحوافز الفردية وتوفير الرعاية الاجتماعية بشكل ملموس يؤدى إلى الاطمئنان والاستقرار النفسى وعدم توفير ذلك يؤدى إلى وقوع الحوادث .

لجان الأمن الصناعى

اختصاصاتها .

١ ـ تناقش وتعد سياسات الأمن الصناعى وتوصى الإدارة بتنفيذها .

٢ ـ تكتشف الظروف والعادات الغير آمنة وتقرر علاجها .

٣ ـ تعمل على الحصول على نتائج بأن توضع توصياتها المعتمدة من إدارتها موضع التنفيذ .

٤ ـ تعلم الأمن الصناعى لأعضاء اللجنة الذين يقومون بدورهم بتعليم جميع العاملين بالشركة الأمن الصناعى .

أهدافها :

١ ـ إثارة والاحتفاظ باهتمام المشرفين ورؤساء الأقسام وممثلى العمال ذلك بجعلهم على علم تام لشئون الأمن الصناعى .

٢ ـ إثارة والاحتفاظ باهتمام المشتغلين وإقناعهم بأنهم مسئولين مسئولية كبيرة عن الحوادث وأن تعاونهم ضرورى لمنعها .

٣ ـ جعل نشاط الأمن الصناعى جزءاً مكملا لسياسات وطرق التشغيل وعنصراً من عناصر العملية .

٤ ـ إتاحة الفرصة للمناقشة الحرة لمشاكل الحوادث وتدابير الأمن (يمكن الاستفادة من صندوق الاقتراحات فى الحصول على معلومات من المشتغلين عن ظروف غير مأمونة) .

٥ ـ تحسين روح التعاون بين الإدارة والعاملين .

٦ ـ مساعدة المدير المسئول فى تقييم إقتراحات الأمن الصناعى .

تشكيل لجنة الأمن الصناعى :

تشكل اللجنة طبقاً للقرار ١٩٦٤/٩٧ من مدير المنشأة والمشرفين على الأمر والطبيب ورؤساء الأقسام الرئيسية وعدداً مماثلا من مندوبين عن العمال تختارهم اللجنة النقابية العامة .

عوامل نجاح اللجنة :

١ – يجب أن يعد جدول بأعمال اللجنة .

٢ – يجب أن تعد أبحاث بكل نقطة واردة فى جدول وأن تكون الأبحاث مكتوبة بوضوح وبلغة مفهومة .

٣ – يجب أن تتوافر المراجع لدى اللجنة وأن يكون المقرر قد أعد جميع المراجع القانونية وخاصة المستويات المطلوبة للوقاية فى كل مهنة أو عمل ، وعلى الرئيس أن يصارح الأعضاء بالخطوات الوجب اتخاذها فعلا مع شرح الإمكانيات والعوائق حتى لا يشعر الأعضاء أن موضوعات الأمن تخضع لمناورات المساومة مما قد يؤدى أو يدفعهم إلى المغالاة فى الشروط والمواصفات كنوع من المساومات .

٤ – يجب أن يقوم العمل داخل اللجان على أساس ديمقراطى ، تتاح فيه حرية النقد البناء ، وعلى أن يعمل رئيس اللجنة على تجنب تعقيد المناقشات .

٥ – ويتمثل تأييد الادارة للجنة فى أن يتولى رئاستها مدير المنشأة أو المدير المسئول عن العلاقات الصناعية إذا كان الأمن داخلا فى اختصاصها ، وأن تتاح لأعضائها حضور الاجتماعات ، كما يسمح لهم بزيارة أى مكان فى المصانع كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، كما يجب تخصيص مكان مناسب لاجتماعات اللجنة .

٦ – يجب أن تقوم اللجنة بعمل تفتيش دورى مع ضابط الأمن الصناعى والمهندس المسئول عن الصيانة وأن يبين لهم فى الزيارة أسباب الاحتياطات المختلفة للأمن ويبرز أمامهم الأعمال التى نفذت استجابة لتوصيات اللجنة .

٧ ـ عرض تدابير الأمن وسياسته على اللجنة لضمان تأييدها التنفيذ بين صفوف العمال .

٨ ـ يقوم أعضاء اللجنة بمناقشة العمال المصابين وتبصيرهم بأسباب إصابتهم وتكون مناقشة هؤلاء العمال أجدى لو صدرت من أعضاء اللجنة أو رئيسها .

٩ ـ يجب أن يقوم أعضاء اللجنة عجلات التوعية وأن يتابعوا تنفيذ العمال للتعليمات واستعمالهم للأدوات الواقية .

١٠ ـ يبلغ أعضاء اللجنة عن أخطار العمل فوراً دون انتظار لانعقاد اللجنة ويكون التبليغ لضابط الأمن أو المشرفين على العمل .

العناصر الأساسية لتنظيم الأمن الصناعي:

١ ـ قيادة الإدارة العليا : تحديد المسئوليات ـ إعلان السياسة .

٢ ـ إسناد المسئوليات : لرؤساء أقسام العمل ـ مشرف الأمن الصناعي ـ المشرفين ـ اللجان

٣ ـ الاحتفاظ بظروف العمل الآمن : التفتيش ـ المراجعة الهندسية ـ المشتريات .

٤ ـ التدريب على الأمن الصناعي : المشرفين ـ للمشتغلين .

٥ ـ أسلوب تسجيل الحوادث : تحليل الحوادث ـ تقارير عن الإصابات ـ قياس النتائج .

٦ ـ الطرق الطبية والإسعافات الأولية : اختبارات التعيين ـ علاج الإصابات ـ الإسعافات الأولية ـ الاختبارات الطبية الدورية .

٧ ـ قبول العاملين للمسئولية الشخصية : التدريب ـ الاحتفاظ بالاهتمام .

نشاط برنامج الأمن الصناعي والمعوقات التنظيمية بالنسبة لـ :

(ا) الإدارة العليا .

(ب) مشرف الأمن الصناعي

(ج) رؤساء أقسام العمل

(د) العامل

(أ) الإدارة العليا :

١ - مسئولة مسئولية تامة عن الأمن الصناعى .

٢ - تحمل المديرين التنفيذيين مسئولية سلامة جميع العاملين .

٣ - تصرح بالمصروفات الضرورية للأمن الصناعى

٤ - تعتمد سياسات الأمن الصناعى

٥ - تساهم فى برامج الأمن الصناعى

(ب) مشرف الأمن الصناعى .

١ - يعمل بصفة استشارية وليس بصفة تنفيذية .

٢ — ينسق خدمات الأمن الصناعى .

٣ — يحتفظ بسجلات الحوادث ويحللها .

٤ — يقود النشاط التعليمى للمشرفين من جميع المستويات .

٥ — يقود النشاط الذى يثير ويحفظ اهتمام العاملين .

٦ — يطور برامج تعليم الأمن الصناعى للعاملين .

٧ — يعمل فى لجنة الأمن الصناعى كمقرر لها .

٨ — يشرف على استقصاء الحوادث ويقيمها .

٩ — يرسم ويقوم برنامج منظم للتفتيش على الأمن الصناعى .

١٠ — يراجع تطبيق قوانين ولوائح الأمن الصناعى .

١١ — يعد تقارير بصفة منتظمة تبين أعمال الأمن الصناعى واتجاه الحوادث .

(جـ) رؤساء أقسام العمل :

١ ـ التفتيش تطبيقاً لعادات العمل الآمنة وقواعد الأمن الصناعى .

٢ ـ تدريب فريقهم ليعملوا بأمان .

٣ ـ مسئولين عن سلامة فريقهم .

٤ ـ مسئولين عن مكان عمل آمن ـ حسن تدبير (ترتيب ونظافة) إضاءة وتهوية ملائمة ـ وأيضا إلزام فريقهم بلبس الملابس والمهمات الواقية .

٥ ـ مسئولين عن حصول المصابين على الإسعافات الأولية فوراً .

٦ ـ التبليغ عن جميع الحوادث واستقصائها وتصحيح السبب .

٧ ـ يعملون فى لجنة الأمن الصناعى .

٨ ـ يعقدون إجتماعات السلامة لفريقهم .

٩ ـ يناقشونه الأمن الصناعى مع أفراد العاملين .

(د) العامل :

١ ـ يشتغل حسب عادات العمل الآمنة التى قبلها .

٢ ـ يبلغ عن الظروف والعادات الغير آمنة .

٣ ـ يراعى تنفيذ قواعد وتعليمات الأمن الصناعى .

٤ ـ يختار للعمل فى لجان الأمن الصناعى .

٥ ـ يقدم إقتراحات عن الأمن الصناعى .

اختصاصات الإدارة العامة للأمن الصناعى :

١ ـ تخطيط ورسم السياسة العامة الأمن الصناعى .

٢ ـ الإشراف على تنفيذ اشتراطات الأمن الصناعى فى كافة المصانع .

٣ ـ عمل البحوث الهندسية والطبية فى مجالات المخاطر الصناعية .

قسم الأمن الصناعى

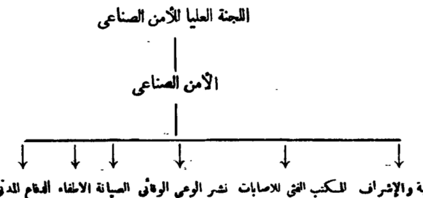
أهمية الأمن الصناعى :

إننا نهتم فى عصرنا الحديث بالأمن الصناعى ، وذلك للمحافظة على جزء حيوى من الاقتصاد القومى . . إلى جانب المعنى الأكبر . . المعنى الإنسانى . . وحق كل أسرة فى أن يبقى عائلها ، وحق كل عامل فى أن نحميه ، من أجل ذلك ، أطلق شعار ـ السلامة أولا ـ ومن أجل كل ذلك يتبين أهمية الأمن الصناعى .

واجبات قسم الأمن الصناعى .

وضع تخطيط وسائل الوقاية والأمن الصناعى لحماية القوى العاملة من الحوادث والاخطار والاصابات والأمراض المهنية ونشر الوعى الوقائى بين العاملين بالوسائل المختلفة ، والقيام بتنفيذ خطة الوقاية والأمن الصناعى . ولاشك أن صحة الأفراد والعناية بهم هى من أهم واجبات الشركات فى عهدنا الاشتراكى على اعتبار أنهم ركن هام فى الحياة الاقتصادية ، ولأن المحافظة عليهم تؤدى بطبيعة الحال إلى زيادة الإنتاج وتلافى الآثار الخطيرة التى تحدثها الاصابات وأمراض المهنة الأمر الذى يرفع مستوى المعيشة تمشيا مع المبادىء الاشتراكية .

أجهزة قسم الأمن الصناعى .



اللجنة العليا للأمن الصناعي .

وتتكون من المدير الفني للمنشأة وعضوية مديري إدارات الإنتاج ، العلاقات الصناعية ، التفتيش ، التركيبات والصيانة ، الخدمات الطبية ، رئيس تخطيط المصنع . رئيس المعمل الكيماوي ، اخصائي الطب الصناعي . رئيس الأمن الصناعي ، رئيس اللجنة النقابية .

اختصاصاتها

(١) وضع سياسة عامة للأمن الصناعي والاطفاء والدفاع المدني بالمنشأة .

(٢) متابعة تنفيذ هذه السياسة مع إدارة المنشأة .

(٣) دراسة الاحصاءات الشهرية المقدمة عن إصابات العمل وأمراض المهنة ووضع الوسائل الفعالة لتلافيها .

(٤) للجنة أن تشكل لجانا فرعية داخل وحدات المصنع تكون مهمتها تنفيذ السياسة العامة الموضوعة لوسائل الأمن والاطفاء وعرض تقارير شهرية بملاحظاتها عن العمل داخل وحدات المصنع في حدود علاقته بالأمن الصناعي .

(٥) تجتمع اللجنة العليا مرة كل شهر على الأقل على أن تثبت اجتماعاتها في محضر يتضمن اجتماعاتها وتوصياتها ، ولرئيس اللجنة الحق في دعوتها للاجتماع عند مقتضيات الضرورة والطوارىء .

إختصاصات المراقبة والإشراف .

(١) التفتيش على مكان العمل من ناحية الوقاية

(٢) التبليغ عن الاحوال والظروف الغير مأمونة

(٣) تقديم المقترحات اللازمة لتلافي هذه الاخطار

(٤) التعاون في تصميم الحواجز الوقائية

(٥) ملاحظة تنفيذ قوانين وتعليمات الأمن الصناعي

(٦) تحقيق الإصابات وتحليلها ـ معرفة الأسباب ، التوصية

(٧) استعمال استمارات الامن الصناعى

(٨) التفتيش على أجهزة الإطفاء

(٩) التوصية بصرف أدوات الوقاية اللازمة للأفراد بعد دراسة الأخطار التى يتعرض لها كل فرد حسب مهنته وتخصصه وظروف عمله

(١٠) توزيع الملابس على الافراد كل حسب مهنته وتخصصه

(١١) إختبار أجهزة الوقاية لمعرفة صلاحيتها

(١٢) تحويل أجهزة الاطفاء للصيانة

(١٣) تحويل أجهزة الوقاية الغير صالحة للصيانة والتعقيم

(١٤) متابعة تنفيذ إشتراطات الامن الصناعى

(١٥) القيام بسكرتارية لجنة الامن الصناعى الفرعية

(١٦) الإشراف على تنظيم المرور الداخلى

(١٧) الإشراف على توزيع لوحات الامن الصناعى

(١٨) مراقبة الافراد فى استعمال أدوات الوقاية

(١٩) نشر الوعى الوقائى بين العمال

(٢٠) مراقبة عمليات اللحام خارج ورش اللحام وعمل الاحتياطات الوقائية اللازمة والتى تتوقف على ظروف وطبيعة العمل والمكان الموجود به عملية اللحام

(٢١) تنظيم عمليات التخزين بالمصانع

(٢٢) إعادة المصاب إلى العمل بعد الشفاء من الاصابة ، وإعطائه التوصيات اللازمة لعدم تكرار الإصابه ، وتسليمه أدوات الوقاية إن لزم الامر

إختصاصات المكتب الفنى للإصابات :

(١) تحويل المصاب للعلاج بمستشفيات مؤسسة التأمينات الإجتماعية

(٢) إخطار جهات الاختصاص . أقسام الافراد . مؤسسة التأمينات الإجتماعية ـ قسم الشرطة

(٣) عمل بطاقات إصابة عمل لجميع الافراد

(٤) عمل إحصائية يومية عن الإصابات

(٥) عمل إحصائية شهرية للحوادث

(٦) إرسال صورة من الإحصائية الشهرية للحوادث إلى الإدارة العامة للأمن الصناعى بوزارة العمل

(٧) عمل إحصاءات تحليلية شهرية وتحليل الاصابات بالنسبة للأقسام والمهن المختلفة

نشر الوعى الثقافى :

وضع وتنفيذ البرامج الخاصة بالوقاية نذكر منها :

(١) برامج الوقاية من أخطار المهن المختلفة

(٢) برامج الوقاية من الحريق والاطفاء

(٣) برامج الدفاع المدنى

ولكل برنامج إجراءات نوجزها فيما يلى :

١ ـ وضع البرامج فى صورة تتلاءم مع مستوى وثقافة الأفراد والدارسين.

٢ ـ الاتصال بالادارات المختلفة لترشيح الأفراد حسب العدد المقرر .

٣ ـ إخطار الأفراد المرشحين بموعد ومدة التدريب .

٤ ـ عمل كشف الحضور والانصراف .

٥ ـ تنظيم إقتراحات الأفراد الخاصة بالوقاية .

٦ ـ الإشراف على نظام صناديق الاقتراحات وعمل المسابقات لأحسن إقتراح يخدم الأمن الصناعى .

٧ — استغلال جهاز الإذاعة الداخلى فى نشر الوعى الوقائى .

٨ — عمل ندوات لأحسن طرق الوقاية .

٩ — عرض الأفلام السينمائية الخاصة بالأمن الصناعى .

١٠ — تصميم ورسم لوحات وتعليمات للوقاية .

الصيانة .

(١) إصلاح أجهزة الوقاية التالفة

(٢) تركيب قطع الغيار اللازمة

(٣) تعقيم أجهزة الوقاية بعد إصلاحها

(٤) صيانة أجهزة الإطفاء

(٥) تعبئه مضخات الحريق

(٦) عمل إختبارات دورية على مضخات الحريق وذلك بترقيمها وتوزيعها على أسس سليمة .

الإطفاء .

إن لكل منشأة ظروف خاصة تحتم عليها النظر بعين الاعتبار إلى ما قد يصادفها من أخطار فبعض المنشآت تتوافر فيهـا الكثير من المواد السريعة الاشتعال مثل التنروالبنزين والبويات والشحوم والأسطبة والمشمع واللباد والقطن ومصادر عديدة للحرارة عن طريق اللحام بالكهرباء والأكسجين والأفران المنتشرة فى الوحدات المختلفة بالمصنع ، لذلك كان من الضرورى عمل جهاز للوقاية ولمكافحة الحرائق .

الدفاع المدنى :

إن الدفاع المدنى والدفاع العسكرى يكونان دولة قوية فى هذا العالم الذى

عدك الأسلحة الحديثة . ولما كانت جمهوريتنا تنشد القوة والكمال فى ميدان الدفاع المدنى فهى لذلك تولى الدفاع المدنى المزيد من العناية والاهتمام حتى ينهض برسالته ويصبح سياجاً قوياً يحمى الجبهة الداخلية .

والدفاع المدنى الحديث يعتمد فى قوته على خطط الوقاية المحلية فى المصانع والمؤسسات العامة التى تمثل تمثيل الجانب الأكبر من الاقتصاد القومى ، وتعتبر مرافق حيوية فى الدولة ، وبالنظر لهذه الدولة وبالنظر لهذه الحقيقة ، يجب أن تعتمد هـــذه المصانع والمؤسسات على نفسها وإمكانياتها فى حماية الأرواح والممتلكات ، بحيث تحقق الاكتفاء الذاتى ، وتكون قادرة على القيام بواجبها ومسئولياتها وتعاونها مع سياسات الدفاع المدنى المحلية فى هذا الشأن .

وقد نصت قوانين الدفاع المدنى على أن مدير المصنع أو المؤسسة هو المسئول عن وضع خطة الدفاع المدنى ، وتنفيذها مع مراعاة أن الحاجة للخدمات الوقائية تختلف باختلاف حجم المصنع وأغراضه وموقعه وأهميته فى الخطة الدفاعية للدولة .

وعلى ذلك كانت مؤسساتنا لها دورها الإيجابى فى الإسهام فى خطة الدفاع المدنى لحماية الأرواح وتقوية الروح المعنوية وعلاج المصابين وتقديم الإسعافات الأولية لهم .

المخزن ومكتب العهدة

١ ـ القيام بجميع الأعمال المخزنية الخاصة بالأفراد فى نطاق صرف الملابس وأدوات الوقاية .

٢ ـ يصرف المخزن الأصناف المطلوبة بموجب إيصال استلام من أصل وصورة وموقع من مراقب الأمن الصناعى ومعتمد من رئيس الأمن الصناعى .

٣ ـ يسلم المخزن مكتب العهدة صورة من جميع إيصالات الاستلام .

٤ ـ يقوم مكتب العهدة باستلام صور إيصالات الاستلام من المخزن للتنزيل فى كروت العمال .

٥ ـ فى حالة إخلاء الطرف يقوم مكتب العهدة بعمل بيان بعهدة الأفراد وترسل إلى المخزن لاستلام هذه العهدة ويوقع للفرد باخلاء طرفه .

٦ ـ يقوم المخزن بتسليم المستهلك إلى المخازن العمومية .

الاخطار التى يتعرض لها العامل فى المصنع

وأسس الوقاية منها

يتعرض العامل أثناء عمله لأخطار كثيرة نذكر منها ما يلى :

١ ـ الأخطار التى تتعرض لها الرأس :

(ا) سقوط بعض الأجسام أثناء قيام العامل بأعمال مثل عمليات الشحن والتفريغ فى الموانى والمخازن .

(ب) عند إطفاء الحرائق وسقوط المخلفات .

(ج) فى المناجم والمحاجر .

(د) فى صناعة البترول عند العمل أسفل الأبراج .

(هـ) سقوط السوائل الحارقة أو الكاوية فى الصناعات الكيماوية وصناعة البترول وعمليات التشحيم وتنظيف السيارات .

(و) العمل فى وهج الشمس .

اسس الوقاية :

(ا) منع مرور الأشخاص أسفل الأحمال المرفوعة بآلات رافعة .

(ب) وقاية الرأس بالوسائل الملائمة كالخوذات الواقية من سقوط المواد الصلبة والواقية من سقوط السوائل والواقية من الشمس .

(ج) تركيب دعامات على جوانب الحفر منعا من الانهيار على العاملين داخل الحفر .

(د) إزالة النتوء البارز فى سقوف وجدران المناجم .

(هـ) توفير وسائل الإنقاذ والإسعاف .

هذا إلى جانب الأحكام القانونية التى تصدر لصاحب العمل وذلك لحماية ولإتخاذ الاحتياطات الكفيلة للعمال القائمين لديه بالمنشأة .

٢ — الأخطار التي تتعرض لها العين :

(ا) الأتربة التي تتطاير من المواد في صناعات كثيرة كأعمال الخراطة واللحام والبناء والهدم .

(ب) إلتهابات العيون الحادة والمزمنة من المواد الكيماوية في صناعة الزجاج والبترول والصباغة وتشحيم السيارات .

(ج) تأثر العين من الحرارة والضوء نتيجة تعرضها للإشعاعات .

(د) ضعف الإضاءة الذي يؤدي إلى أضرار بالعين .

أسس الوقاية :

(ا) تزويد العمال المعرضين للأخطار السابقة الذكر بالنظارات الواقية والمناسبة لكل حالة من الحالات.

(ب) إحكام غلق مصادر الأتربة أو الغازات أو الأبخرة .

(ج) وضع حواجز لمنع وصول الرايش المتطاير إلى عيون المشتغلين .

(د) إستخدام طريقة ترطيب الغبار المتطاير حتى يترسب الغبار ولا ينتشر بالجو .

(ه) مراعاة توزيع الضوء في مكان العمل والممرات توزيعاً منتظماً وعدم وجود فارق بين شدة الإضاءة من مكان وآخر .

(و) مراعاة عدم وجود أسطح لامعة يتسبب عنها انعكاسات .

(ز) إحاطة عمليات الإشعاعات بحواجز حاجبة عن المجاورين .

(ح) إجراء الكشف الطبي الإبتدائي والدوري على المعرضين لهذه المخاطر .

(ط) توفير وسائل الإسعاف الاولى السريع .

٣ — الأخطار التي تتعرض لها الأيدي :

(ا) الآلات التي يكشف عن جزء متحرك منها مثل آلات قص ألواح المعادن والزجاج والورق وقطع الخشب والمواسير والمناشير .

(ب) الحرارة أثناء التعرض للمعادن الساخنة فى الحدادة وعمليات اللحام والسباكة وعند تشكيل الزجاج وحرارة الأفران .

(جـ) المواد الكيماوية مثل الأحماض والقلويات والمواد المهيجة والمواد السامة كأملاح المعادن والمواد العضوية .

(د) الكهرباء وخاصة فى أعمال الأدوات والآلات الكهربائية ومن جراء فحص وصيانة الأجهزة الكهربائية .

أسس الوقاية :

(ا) من الآلات : وذلك عن طريق تغطية الأجزاء المتحركة تغطية تامة وتركيب حواجز الأجزاء التى لا يمكن تغطيتها وتزويد هـــذه الآلات بأجهزة الإيقاف الأوتوماتيكية التى تبطل تشغيل الآلة عندوجود الأيدى بقرب الأماكن الخطرة .

(ب) الوقاية من الحرارة : بحجب مصادر الحرارة بحواجز مناسبة واستعمال أدوات النقل أو التداول المناسبة للأشياء الساخنة .

(جـ) من الكهرباء وذلك بعزل المواصلات والأجهزة والأدوات الكهربائية وتحريم الاقتراب من المعدات والأدوات الكهربائية .

(د) من الإشعاعات والوقاية منها يكون بحجب مصادر الإشعاع وحسن التحكم فى توجيه الإشعاعات وتوفير التهوية والنظافة المطلقة .

(هـ) حماية الأيدى : بتزويد العاملين فى رفع ألواح الصاج والصفيح بقفازات واقية مناسبة من التيل المسلح بشرائح الصلب فى الكف ، وتزويدهم بقفازات أخرى مناسبة لكل نوع من الإصابة أو الأخطار .

(و) وسائل الوقاية العامة : وذلك بتوفير وسائل الاغتسال وبالأخص للعاملين فى المواد الكيماوية وإجراء الفحص الدورى على أيدى العاملين المعرضين للمواد الكاوية أو السامة .

٤ — الأخطار التي يتعرض لها القدم :

(ا) سقوط أشياء على القدم كالأدوات أو المعدات عند استعمالها أو تداولها ، والأحجار أثناء العمل فى المحاجر والمناجم . أو سقوط بعض المواد الكيماوية الحارقة .

(ب) الدهس على الأجسام الحادة كالحديد والزجاج أو المواد الحارقة كالكيماويات أو المعادن المنصهرة .

(حـ) هرس القدم لمرور أشياء عليها كالعربات أو الأشياء المتدحرجة .

(د) سقوط الأشخاص على القدم :

أسس الوقاية :

(ا) الوقاية من سقوط الأشياء بواسطة :

١ - حفظ الأدوات والمعدات فى أماكن خاصة وتداولها بطريقة سليمة .

٢ - مراعاة أساليب الوقاية فى نقل وتداول استعمال الأحماض .

٣ - صلب سقوف المناجم .

(ب) الوقاية من الدهس على الأشياء بواسطة :

١ - تنظيف الممرات من العوائق والمواد والأدوات والمعدات .

٢ - مراعاة سلامة الأرضيات وأصول الصرف الصحيحة لمخلفات الصناعة والكيماويات .

(ج) الوقاية من هرس القدم بواسطة :

١ - مراعاة خلو الممرات من الأشخاص .

٢ - استعمال وسائل الإنذار أو التنبيه .

٣ - ملافاة تدحرج الأشياء باستعمال الوسائل السليمة فى حفظها وتداولها .

(د) الوقايه من سقوط الأشخاص من على القدم بواسطة :

١ ـ تغطية الحفر والفتحات الأرضية والمجارى بأغطيـــة متينة تتحمل المرور عليها .

٢ ـ إحاطة الفتحات الأرضية بسياج واق « درابزين » .

(هـ) حماية القدم بواسطة :

١ ـ تزويد العاملين المعرضين للمواد الكيماوية بأحذية كاوتشوك .

٢ ـ تزويد العاملين المعرضين لسقوط أجسام ثقيلة على أقدامهم بأحذية واقية مزود مقدمها ببوز من الصلب .

٣ ـ تزويد العاملين المعرضين للمواد الحارقة أو الحرارة بأحذية مغطاة من الأسبستوس المقاوم للحرارة .

(و) وسائل الوقاية العامة : وذلك بتوفير خدمات الإسعاف السريعة والعاجلة

٥ ـ الأخطار الناجمة عن السلالم :

(ا) مصادر الخطر من السلالم الثابتة يتمثل فى :

١ ـ سقوطها أو سقوط بعض درجاتها نتيجة زيادة حملها عن إحتمالها .

٢ ـ سقوط المارين عليها نتيجة تهدم بعض درجاتها .

٣ ـ إنزلاق المارين عليها لتلوثها بمواد كالزيوت أو المياه .

٤ ـ سقوط المارين عليها لعدم وجود درابزينات لها .

(ب) مصادر الخطر من السلالم المتنقلة يتمثل فى :

١ ـ نقل أحمال أكثر من حمولتها فتتكسر درجاتها ويسقط العاملون .

٢ ـ انزلاق العاملين عليها نتيجة تلوث درجاتها بزيوت أو شحوم .

٣ ـ انزلاق السلم نتيجة عدم تثبيته أو وقوفه على أرض زلقة .

٤ ـ انفراج السلم المزدوج أو انزلاقه نتيجة عدم تثبيته وسقوط العاملين .

٥ ـ استعمالها فى أماكن غير مأمونة .

أسس الوقاية

(ا) عدم رفع أحمال على السلالم المخصصة للأشخاص وترفـــع الأحمال بالآلات الرافعة.

(ب) صيانة درجات السلالم الثابتة أو المتنقلة باستمرار وتغيير ما يتلف منها.

(ج) تنظيف درجات السلالم من المواد التى تساعد على الانزلاق .

(د) عدم وضع السلالم المتنقلة فى أماكن غير مأمونة .

(ﻫ) عدم دهان السلالم الخشبية بالبوية بل تدهن بمادة شفافة ليسهل اكتشاف أى شرخ أو كسر بها .

(و) تزويد السلالم الثابتة بحواجز مأمونة .

(ز) استعمال السلالم المزدوجة عند الحاجة للصعود فى وسط الغرف بعيداً عن الجدران .

(ح) التفتيش على السلالم قبل استخدامها والتأكد من صلاحيتها .

(ط) التأكد من تثبيت وصلات السلالم ذات الوصلات قبل استخدامها .

(ى) تزويد السلالم المزدوجة المزودة بقواعد أفقية للعمل عليها أعلى السلم بحواجز جانبية .

(ك) توفر وسائل الإنقاذ والإسعاف .

(ل) تزويد العمال العاملين على السلالم على ارتفاع يزيد عن ٦ امتار بحزام أمان يثبت طرفه بمكان ثابت .

٦ – الأخطار الناجمة عن الكهرباء :

(ا) مصادر الخطر :

الكهرباء من أهم مصادر القوى فائدة وسهولة ونظافة وفى الوقت نفسه من أكثر مصادر القوى خطورة والمصادر هى :

١ - المحولات الكهربية .

٢ - كابلات وأسلاك نقل التيار الكهربائى .

٣ - لوحات توزيع التيار الكهربائى .

٤ - التركيبات والمفاتيح الكهربائية .

٥ - الموتورات والمولدات الكهربائية .

٦ - الأجهزة الكهربائية المتنقلة واللمبات اليدوية .

(ب) مخاطر الكهرباء :

أولا : الصدمة الكهربائية وتتدرج آثارها بحسب قوة التيار كما يلى :

١ - آلام بالعضلات .

٢ - شلل بالعضلات الضعيفة وخاصة فى النساء والأطفال .

٣ - شلل تقلصى بالعضلات .

٤ - صعوبة التنفس

٥ - هبوط أو توقف القلب .

٦ - حروق شديدة بالجسم .

٧ - شلل عام للجسم بما فى ذلك القلب والتنفس .

ثانياً : بهر العين فى الضوء الكهربائى أو اللحام بالكهرباء .

ثالثاً : الحرائق والانفجارات

أسس الوقاية :

(ا) حسن اختيار المهمات الكهربائية .

(ب) التأكد من سلامة التركيبات .

(ج) التأكد من حسن عزل الأسلاك والوصلات .

(د) صيانة المهمات الكهربائية وفحصها دوريا .

(هـ) إختيار العاملين فى الكهرباء من ذوى البشرة الجافة .

(و) استعمال النظارات المعتمة الواقية من البهر «الزغللة».

(ز) تدريب العاملين فى الكهرباء تدريبا كاملا على وسائل الوقاية من المخاطر

(ح) استخدام الأجهزة المانعة للشرر والانفجار فى الأماكن التى ينتشر بها أبخرة وغازات .

(ط) توفر وسائل الانقاذ والإطفاء والاسعاف .

(ى) مراعاة عدم لمس الوصلات الكهربائية بمواسير أو أعمدة معدنية عند نقلها أثناء السير بجوار الوصلات .

٧ — الأخطار الناجمة عن عمليات الحفر والهدم :

(ا) مصادر الخطر فى عمليات الحفر :

١ ـ سقوط بعض مخلفات الحفر المشونة على جوانب الحفر .

٢ ـ انهيار جدران الحفر على العاملين فيها .

٣ ـ سقوط أشخاص فى الحفر .

٤ ـ استنشاق الأتربة أو الهواء الفاسد داخل الحفر ذات الأعماق .

(ب) مصادر الخطر فى عمليات الهدم :

١ ـ انهيار المبنى الجارى هدمه أو المجاور له على العاملين بأسفله .

٢ ـ سقوط العاملين أعلى الجدران الجارى هدمها .

٣ ـ سقوط مخلفات الهدم على المارين أسفل المكان :

٤ ـ استنشاق الأتربة المتطايرة من عمليات الهدم .

اسس الوقاية :

أولا الحفر :

(ا) يجب أن تبدأ عمليات الحفر من أعلى لأسفل .

(ب) يجب أن ينحدر جانبا الحفر بميل مناسب لمنع الانهيار وإلا وجب إقامة دعامات من قوائم متينة على جوانب الحفر من الداخل تمنع انهيار الجدران.

(ج) يجب إختبار الهواء والتأكد من صلاحيته للتنفس فى الأعماق الكبيرة قبل نزول العاملين بالحفر .

(د) يجب وضع لوحات تحذيرية عند نهايات الحفر لتنبيه المارين .

ثانياً : الهدم :

(ا) يجب تثبيت الجدران القريبة من مكان الهدم بصلابات ملائمة .

(ب) يجب ملاءمة إنشاء الممرات أو المجارى المائلة لتنزلق عليها مخلفات الهدم.

(ج) يجب وضع لوحات تحذيرية لمنع مرور الأشخاص أسفل المكان الجارى هدمه .

(د) يجب تزويد العمال المعرضون للأتربة والغبار بأقنعة واقية .

(هـ) يجب توفير وسائل الانقاذ والاسعاف .

٨ — اخطار عدم النظافة والترتيب :

مصادر الخطر تتمثل فى ناحيتين :

(ا) مظاهر عدم الترتيب والتنظيم .

(ب) مظاهر أهمال النظافة .

(ا) مظاهر عدم الترتيب والتنظيم :

١ - ضيق مكان العمل وتزاحم الآلات .

٢ - التعرجات الكثيرة فى الممرات بين الآلات وأرفف التخزين .

٣ - ضيق الممرات بين الآلات أو أجهزة العمل .

٤ - عدم تخصيص وسائل لحفظ العدد والأدوات بقرب الآلات .

٥ - عدم استواء الأرضيات ووجود مرتفعات أو منخفضات .

٦ - تناثر المسامير والمعدات بالممرات .

٧ - عدم تغطية الفتحات أو المجارى بأغطية ملائمة .

(ب) مظاهر إهمال النظافة:

١ - انتشار الأتربة أو الروائح الكريهة فى أماكن العمل .

٢ - عدم وجود وسائل لجمع وتصريف الفضلات الصلبة الناجمة من الآلات فتتراكم بجوارها وفى الممرات .

٣ - تلوث الأرضيات بمواد تساعد على الانزلاق .

٤ - عدم وجود مجارى لتصريف الفضلات السائلة .

أسس الوقاية :

(ا) بالنسبة للترتيب والتنظيم :

١ - ترتيب الأجهزة والآلات .

٢ - تخصيص أماكن لحفظ العدد وأدوات العمل .

٣ - إخلاء الممرات من كافة العوائق .

٤ - تغطية المجارى والفتحات الأرضية بأغطية متينة تتحمل المرور عليها أو إحاطة الفتحات بأسوار تمنع السقوط فيها .

٥ - وضع الكابلات والأسلاك والمواسير الممدودة فى الأرض داخل مجارى مغطاة وعدم مدها فى الممرات .

(ب) بالنسبة للنظافة :

١ - الكنس والتنظيف الدورى المستمر .

٢ - مراعاة أن تكون الأرضيات مستوية ولا يوجد بها منخفضات أو مرتفعات أو عوائق .

٣ - تزويد كل آلة ينجم عنها فضلات صلبة بإناء لتجميع الفضلات به أو تزويدها بجهاز لسحب هذه الفضلات والتخلص منها خارج مكان العمل .

٤ - تنظيف الأرضيات من المواد السائلة التى تساعد على الانزلاق وتغطية الأرض بالرمل أو نشارة الخشب أو أى مادة تمنع الانزلاق .

٥ - ضرورة تواجد مجارى مغطاة وملائمة لتصريف الفضلات السائلة .

طرق الإصابة بالأمراض المهنية والوقاية منها

المرض المهنى هو أى تغير فى حالة الجسم أو العقل نتيجة للعمل ويختلف المرض المهنى فى ضرورة مرور وقت من التعرض للخطر وظهور الأعراض . والمرض قد يكون مهنياً فى بعض الصناعات وغير مهنياً فى صناعات أخرى . والعوامل التى تسبب الأمراض المهنية تعمل خلال :

١ - التلامس بالأجزاء المعرضة من الجسم كالجلد أو الأغشية المخاطية .

٢ - الدخول إلى الجسم خلال الجهاز التنفسى باستنشاق الهواء .

٣ - الدخول إلى الجسم خلال الجهاز الهضمى مع الطعام .

أخطار الصناعة :

كل عمل قد يعرض العاملين فيه إلى بعض الأخطار من :

١ - تداول المواد الكيماوية .

٢ - التعرض للقوى الكهربائية المستعملة

٣ - درجات الحرارة والرطوبة فى الجو .

٤ - التغييرات بالجو المحيط

والتعرض للأخطار يشمل التعرض إلى :

الغازات - الأبخرة - الرذاذ - الروائح الكريهة - السوائل السامة - درجات الحرارة غير العادية - الرطوبة غير العادية - تيارات الهواء - البلل - قلة كمية الأكسجين فى الهواء المستنشق - الإضاءة الغير كافية - الوهج - الأشعة الكونية الذبذبة - الضوضاء - الميكروبات - الطفيليات - ضغط الهواء والمتفجرات .

تقسيم الأمراض المهنية :

المرض المهنى هو المرض الذى ينشأ من وفى أثناء العمل ، وتقسم الأمراض المهنية بالنسبة إلى المسببات إلى ما يلى:

١ ـ أمراض تنتج من العوامل الطبيعية مثل الحرارة الشديدة ـ البرد والرطوبة .

٢ ـ أمراض تنتج من التعرض للمواد الكيماوية مثل الأتربة ـ الأبخرة ـ الغازات .

٣ ـ أمراض تنتج من العوامل البيولوجية من الأنتراكس . السل

٤ ـ أمراض تنتج من عوامل ميكانيكية مثل الإجهاد ـ الحركة .

أخطار الأتربة :

يتوقف الضرر الذى ينتج من استنشاق الأتربة تبعاً إلى :

١ ـ كمية الأتربة المستنشقة .

٢ ـ كمية الأتربة فى الجو .

٣ ـ وقت التعرض للأتربة .

أنواع الأتربة

(١) الأتربة التى تسبب تليف الرئتين :

١ ـ أتربة تمتص ولا تؤدى إلى أى تغيرات بالرئة مثل الجبس والأسمنت .

٢ ـ أتربة تسبب تليف بدون تغيير فى كفاءة الجهاز التنفسى مثل خام الحديد .

٣ ـ أتربة تسبب تكيف الرئة وتغير فى كفاءة الجهاز التنفسى مثل السيلكا والاسبستوس .

(ب) الأتربة العضوية ـ نباتية أو حيوانية :

وهذه تحتوى على كربون ولا تؤدى إلى تكيف الرئتين بل تؤدى إلى تهيج للجهاز التنفسى العلوى والعينين والجلد وتنتج حالات الأرتكاريا والربو ، وهذه يمكن الشفاء منها باستبعاد العامل المصاب وتعود بعد العودة للعمل مثل غبار

القطن ــ غبار الدقيق مؤدياً إلى التهاب بالشعيبات ، تراب قصب السكر الذى يؤدى إلى التهاب الباجاسوزس ، وتراب الخشب الذى يؤدى إلى تهيج الأنسجة.

(ج) غبار وأبخرة المعادن :

١ ـ غبار غير ضار مثل الفضة ــ القصدير ــ النحاس .

٢ ـ معادن بسبب صهرها مثل أكاسيد الزنك والألمنيوم والمغنيسيوم .

٣ ـ غبار معادن تسبب تهيج الأغشية المخاطية مثل الكروم ـ النيكل ـ والمنجنيز والالمنيوم .

٤ ـ معادن تؤثر على الجلد مثل الالمنيوم. الانتيمون. الباريوم. الكالسيوم الكروم . النحاس والزئبق .

٥ ـ معادن تؤثر على الجسم بعد الامتصاص مثل الانتيمون .

اخطار الغازات :

أنواعها :

(١) الغازات الطبيعية الموجودة فى الهواء الجوى مثل الاكسجين والنتروجين .

(٢) غازات خانقة مثل أول أكسيد الكربون وهذه تمنع الانسجة من الحصول على الاكسجين .

(٣) غازات مهيجة تؤدى إلى التهاب الاغشية المخاطية للجهاز التنفسى العلوى والعيون مثل الاكسجين وثانى أكسيد الكربون والكلور .

(٤) الغازات السامة التى تسمم الانسجة مثل حامض هيدروسياتيك ـ كاربونال النيكل .

(٥) الغازات المخدرة مثل الكلوروفورم .

طرق الوقاية من الامراض المهنية :

(أ) الرعاية الطبية :

(١) الكشف الطبي الابتدائي وذلك لتصنيف العمال حسب حالتهم الصحية ولياقتهم للأعمال المختلفة بحيث يتلاءم العمل لحالة العامل .

(٢) الكشف الطبي الدورى وذلك لاكتشاف حالات الامراض المهنية فى مبدئها أو اكتشاف أى تغييرات فى حالة الاجهزة المختلفة مما يتيح للعامل فرص أكبر للعلاج والشفاء .

(٣) توعية العمال وإرشادهم عن مخاطر العمل القائمين به والاغراض الاولية للأمراض المهنية المعرضين لها

(٤) النظافة الشخصية وتوعية العمال وصرف أدوات نظافة لهم وذلك لحمايتهم من الإصابة بالامراض المهنية .

(٥) التغذية فى بعض الصناعات إذ يجب إعطاء العامل وجبة غذائية لحمايتهم من بعض الاخطار مثلا اللبن فى الصناعات التى يستعمل بها البنزين .

(ب) مهمات الوقاية الشخصية :

يجب تزويد العمال بملابس واقية تقيهم من الاخطار ، كل حسب الخطر المعرض له ،وتشمل مهمات الوقاية : النظارات الواقية . الملابس . الاحذية . الاقنعة ، المراهم والدهانات الواقية للجلد .

(ج) الإجراءات الهندسية :

١ ـ استبدال المواد الخطرة بمواد أقل خطورة فى بعض العمليات التى تستدعى استعمال مواد كيماوية خطرة ، على أن تجرى دراسات حول خطورة هذه المواد ، وما إذا كان فى الإمكان الاستعاضة عنها بمواد أقل خطورة مع عدم الإخلال بالعملية الصناعية نفسها .

٢ ـ وإذا لم يتيسر استبدال المادة الخطرة فيجب عزل العمليات الضارة التى

تسبب الأخطار عن العمليات الأخرى التى لاضرر منها حتى لايتأثر بمجموعة العمال الذين يعملون فيها بأخطار العملية الخطرة .

٣ ـ العناية بالتهوية إذ يجب أن تكون التهوية كافية ومناسبة سواء كانت طبيعية أو صناعية .

(د) الترطيب :

فى بعض العمليات التى تنتج عنها أتربة كثيرة ، تستعمل طريقة الترطيب ، وذلك لترطيب ذرات الأتربة العالقة فى جو العمل وبالتالى تهبط إلى الأرض وبذلك يمنع ضررها .

(ه) ترتيب وتنظيم مكان العمل .

اسباب عدم اتباع تعليمات الوقاية

إن الحوادث فى حد ذاتها لا تقع جزافا ، ولكن هناك أسباب تساعد على وقوعها وهذه الأسباب هى فى الواقع تمثل ظروفا وقعت فعلا وكانت غير محتملة الوقوع وهذه الظروف تنحصر فى :

١ ـ أحوال غير مأمونة فى مكان العمل .

٢ ـ تصرفات غير مأمونة من جانب العامل .

فإذا سمحنا لهذه الظروف بالبقاء ، فسوف يتكرر وقوع الحوادث . وهذا ما يدعونا إلى وضع تخطيط عام لتعليمات الوقاية ، تنفذ على الوجه الأكمل وبإتقان . وهذه التعليمات تعمل على عدم تكرار وقوع الحوادث ، كما تعمل على سير العمل فى جو مأمون وبطريقة مأمونة .

ويرجع أسباب عدم اتباع العامل لهذه التعليمات إلى النقط التالية .

(ا) بالنسبة للعامل .

(١) وضع العامل فى غير العمل المناسب له سواء بالنسبة لمهنته أو سنه أو حالته الصحية أو حالته وقدراته الذهنية .

(٢) نقص الخبرة أو عدم الخبرة فى العمل الذى يسند إليه ، تعود العامل على عادات عمل غير سليمة .

(٣) عدم تركيز الذهن ، القلق ، أحلام اليقظة .

(٤) الإجهاد فى العمل . ضعف الصحة أو المرض

(٥) عدم وجود المحفزات إلى العمل أو فقد الرغبة فيه .

(٦) إعطاء العمل إلى غير المختصين فى حالة غيابهم .

(٧) الهروب من العمل وكثرة الكلام بدون مبرر .

(ب) بالنسبة للعمل :

(١) إشراف مختل أو نقص فى الإشراف أو عدم وجود الملاحظ فى مكان العمل .

(٢) سوء تخطيط مكان العمل يؤدى إلى صعوبة الاحتفاظ بمكان العمل منظما ومدبراً .

(٣) إضاءة وتهوية رديئتين أى ظروف العمل السيئة .

(٤) الملابس ومعدات الوقاية الشخصية الغير مناسبة .

(٥) عدم توفر معدات أو أدوات صحية .

(٦) عدم تناسب الملصقات واللوحات والتعليمات الخاصة بالوقاية بمكان العمل .

(ج) الأسباب الغير المباشرة :

(١) عدم توفر العلاقات الطيبة بين المشرف وبين العمال أو بين العمال بعضهم بعضاً .

(٢) عدم معرفة المشرف لعناصر الوقاية معرفة تامة .

(٣) عدم اتباع المشرف نفسه لتعليمات الوقاية .

(٤) عدم دراسة الأعمال الجديدة .

علاج عدم اتباع تعليمات الوقاية .

(أ) بالنسبة للعامل :

(١) إعادة تعيينه أو نقله إلى عمل مناسب .

(٢) تنمية الانتباه الشخصى والاهتمام بالتدريب وتحليل العملية إلى خطوات.

(٣) إدخال الطمأنينة إلى نفسية العمال ومحاولة إزالة أسباب القلق .

(٤) الرعاية الصحية المناسبة .

(٥) العمل على جعل العامل يعتز بعمله ويحبه ، وهذا عن طريق شرح

وتبسيط بعض الأغراض الخاصة بعمله وتشجيعه على التنافس البناء .

(٦) إعداد العمال اللازمين للعمل فى مكان العمل الذين تتـــوافر فيهم الـكفايات المطلوبة .

(٧) تطبيق العقوبات التأديبية طبقاً لقوانين ونظام الشركة .

(ب) بالنسبة للعمل :

١ ـ القيادة الحازمة وزيادة الإشراف .

٢ ـ حسن التخطيط ووضع كل شىء فى المكان المناسب .

٣ ـ تصحيح الظروف المحيطة بالعامل .

٤ ـ مناسبة الحواجز الواقية وعدم عرقلتها للعملية الإنتاجية .

٥ ـ توفر المعدات والأدوات الصالحة فى مكان العمل وعمل تفتيش دورى على أماكن العمل وعلى ملابس الوقاية .

٦ ـ وضع الملصقات واللوائح فى الأماكن المناسبة حسب أن تكون فى مستوى النظر .

٧ ـ مناقشة العمال فى هذه اللوحات والتعليمات وبالأخص العمال الجدد .

تحليل العمل والامن الصناعى

تعريف تحليل العمل :

يمكن تعريف العمل وتحليله بأنه الدراسة التحليلية لطرق العمل ولوسائل استخدام العناصر المختلفة للإنتاج من الخامات والمعدات والأيدى العاملة ، وذلك للحصول على المعلومات والحقائق عن العمل ولاستنباط ما يشتمل عليه من صعوبات ومخاطر وما يتطلبه من كفاءات وخبرات .

اهمية تحليل العمل بالنسبة للأمن الصناعى :

إن تحليل العمل له أهمية كبيرة بالنسبة للأمن الصناعى ومنع الحوادث . فالهدف من تحليل العمل بالنسبة للأمن الصناعى هو الوصول إلى اكتشاف مواطن الخطر فى كل مرحلة من مراحل العملية وبالتالى دراسة وسائل العلاج اللازمة لتجنب تلك الأخطار .

وعلى ذلك يمكن ذكر أهم هذه الأغراض أو الأهداف من عمليات تحليل العمل والتى تهم مشرف الأمن الصناعى :

١ ـ اكتشاف الظروف الطبيعية الغير مأمونة والموجودة فى مكان العمل .

٢ ـ اكتشاف تحركات العمال الغير مأمونة وأوضاعهم والأعمال الخطرة التى يؤدونها .

٣ ـ تحديد مقتضيات العمل المأمونة بالنسبة للعامل وما يتحمله من جهد وما يبذله من طاقة عقلية أو جسمانية وما يتوفر فيه من الكفايات والقدرات المطلوبة .

٤ ـ تحديد معدات وأدوات الوقاية .

٥ ـ تحديد أو وضع تعليمات ولوائح للأمن الصناعى وكيفية تلقين وتدريب العمال على هذه التعليمات واللوائح .

التامينات الاجتماعية والامن الصناعى

أصبحت التأمينات الاجتماعية ضرورة اقتصادية بقدر ماهى ضرورة اجتماعية فهى تعالج آثار المخاطر التى يتعرض لها العـــامل سواء كانت حوادث عمل أو أمراض مهنية أو مرض أو شيخوخة أو عجز أو وفاة أو بطالة .

وأدركت الثورة منذ قيامها أهمية التأمينات الاجتماعية باعتبارها وسيلة لتحقيق أحد المبادىء الستة التى قامت الثورة لتحقيقها وهى إقامة العدالة الاجتماعية، فعملت على وضع نظم التأمينات الاجتماعية المختلفة وتعهدتها بالرعاية . فعملت على تطويرها وتوسيع نطاقها تدريجياً ، وكانت آخر مراحل هذا التطور صدور قانون التأمينات الاجتماعية الجديد فى مارس ١٩٦٤ على نحو ما بينا فى الباب الخاص بالتشريعات العمالية . وقد تضمن القانون تأمين إصابات العمل والتأمين الصحى والتأمين ضد البطالة وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

وتأمين إصابات العمل له علاقة وثيقة بالأمن الصناعى ، فكلما توافرت إحتياطات الوقاية من أخطار العمل كلما قلت الإصابات وبالتالى الخسائر التى تلحق بالإنتاج نتيجة وقوع هذه الإصابات .

ويمكن تقسيم الموضوع إلى قسمين :

(ا) أحكام تأمين إصابات العمل .

(ب) علاقة تأمين إصابات العمل بالأمن الصناعى .

(ا) احكام تأمين اصابات العمل :

وتأمين إصابات العمل يعالج ما يقع من حوادث العمل وأمراض المهنة بتوفير الرعاية الطبية وتوفير المعونات والتعويضات والمعاشات . كما يعالج آثارها المختلفة بتوفير خدمات التأهيل ، فتأمين إصابات العمل يسرى على فئات معينة من العاملين ويقرر لكل من يصاب أثناء العمل أو بسبب العمل الحق فى الرعاية الطبية .

١ — الفئات الخاضعة للتأمين :

يسرى هذا التأمين على العاملين وكذلك المتدرجين منهم ، بما فيهم المشتغلين فى أعمال عرضية مؤقتة كعمال الشحن والتفريغ وعمال التراحيل والعمال الموسميين وعمال المقاولات ، كما يسرى على المشتغلين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ، إذ تلتزم بتوفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية وتأدية التعويضات والمعاشات طبقاً لهذا النظام ، إن لم يكن لهم نظام أفضل . ويسرى هذا القانون على الموظفين الأجانب دون أى تفرقة ، كما يسرى على من فى حكم خدم المنازل كالسائق الخاص وبواب السكن الخاص .

٢ — إصابة العمل :

كانت القوانين السابقة تتطلب شرطين فى إصابة العمل هما :

(ا) أن تقع الإصابة أثناء العمل .

(ب) أن تكون هذه الإصابة بسبب العمل .

ثم جاء القانون الجديد مكتفياً بشرط واحد من الشرطين السابقين ، إذ عرف الإصابة بأنها الإصابة بأحد الأمراض المهنية ، أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه . ويعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعى .

ويلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب وإخطار الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عن كل إصابة تقع لأحد عماله فور وقوعها وأن يسلم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو المرافق صورة من هذا الإخطار .

ويلتزم صاحب العمل أو المشرف على العمل أيضاً بإبلاغ الشرطة فى كل حادث يصاب به أحد عماله إصابة تعجزه عن العمل ، وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه بسبب تلك الإصابة وتجرى الهيئة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقاً من صورتين عن كل بلاغ يقدم إليها ، ويبين فى التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل ويثبت فيه أقوال الشهود .

ولا يستحق المصاب معونة أو التعويض النقدى إذا تعمد إصابة نفسه ، أو إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب .

٣ - الرعاية الطبية :

للعامل المصاب الحق فى الرعاية الطبية حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه ويكون علاجه على نفقة الهيئة وفى المكان الذى تعينه له ولا يجوز لها أن تجرى ذلك العلاج فى العيادات أو المستشفيات العامة إلا بمقتضى اتفاقات خاصة تعقد لهذا الغرض ، وتؤدى الهيئة بمقتضاها أجر ذلك العلاج ويتضمن العلاج :

(ا) خدمات الأطباء والإخصائيين .

(ب) الإقامة بالمستشفيات والرعاية الطبية المنزلية عند اللزوم .

(ﺟ) إجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرهما من البحوث .

(د) صرف الأدوية اللازمة للعلاج .

(ﻫ) مباشرة وتوفير الخدمات التأهيلية اللازمة بما فى ذلك الاطراف الصناعية والاجهزة التعويضية .

٤ - المعونة المالية :

للمصاب الحق فى معونه مالية تعادل أجر العامل إذا حالت الإصابة بينه وبين آداء عمله . وتحسب المعونة على أساس أجر الاشتراك وتصرف المعونة أسبوعياً أو فى نهاية العلاج إن قلت عن أسبوع . ولا تؤدى المعونة عن أيام الراحة الاسبوعية إذا كانت بدون أجر . ويستمر صرف المعونة طوال مدة عجز المصاب عن آداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة .

وكانت المعونة سابقا بالنسبة لتأمين إصابات العمل تصرف لمدة لا تتجاوز سنة وتعادل ٧٠ ٪ من الاجر عن التسعين يوما الأولى تزاد بعدها إلى ٨٠ ٪ من الأجر .

٥ ـ معاش العجز المستديم:

إذا تخلف لدى المصاب عجز كلى مستديم كان يؤدى له معاش يعادل ٦٠ ٪ من أجره بحد أدنى ٢٤٠ قرشا ، ثم جاء قانون التأمينات الاجتماعية الجديد ليرفع نسبة المعاش إلى ٨٠ ٪ من متوسط الاجر فى السنة الاخيرة أو خلال مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك بحد أدنى ٣٦٠ قرشا وحد أقصى ١٠٠ جنيه ، يصرف شهرياً مدى حياته ثم للمستحقين لأسرته من بعده .

ويقصد بالعجز الكلى المستديم : كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه ، ويعتبر فى حكم ذلك حالات فقد البصر فقداً كلياً أو فقد ذراعين أو ساقين .

وإذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم تقدر نسبته ب ٣٥٪ وأكثر من العجز الكامل استحق المصاب معاشا يوازى نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل .

٦ ـ تعويض العجز الجزئى :

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥٪ من العجز الكامل استحق المصاب تعويضا معادلا لنسبة ذلك العجز مضروبا فى قيمة معاش العجز الكامل عن أربع سنوات ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة .

٧ ـ المعاش فى حالة الوفاة .

إذا أدت الإصابة إلى وفاة العامل سوى المعاش على أساس ٨٠٪ من متوسط الأجر فى السنة الأخيرة أو فى خلال مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك ويوزع المعاش على المستحقين بالكامل فى الأحوال الآتية :

(ا) إذا ترك أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد .

(ب) إذا ترك أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وولد واحد ووالديه .

(ج) إذا ترك أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وأكثر من ولد ووالدين مستحقين .

وكان المعاش فى القانون السابق يعادل ٥٠٪ من الأجر بحد أدنى ٢٠٠ قرش ويوزع ثلاثة أرباع هذا المعاش فى الأحوال المشار إليها .

٨ — التعويض الإضافى .

وفضلا عن معاش العجز الكلى المستديم ومعاش الوفاة يصرف للورثة أو من يحددهم المؤمن عليه قبل .فانه تعويض من دفعة واحدة عبارة عن نسبة مئوية من متوسط الأجر السنوى ، ويختلف باختلاف السن ويتراوح بين ٥٠ و ٤٠٪ لمن يبلغ سنه ٢٥ سنة فأقل ، ٣٪ لمن بلغ سن الستين ويشترط لاستحقاقه أن يكون المؤمن عليه قد اشترك فى التأمين لمدة ٦ شهور .

(ب) علاقة تأمين إصابات العمل بالأمن الصناعى :

مر تشريع إصابات العمل فى مرحلتين فيما يتعلق بالأمن الصناعى :

المرحلة الأولى :

تبدأ هـــذه المرحلة بصدور القانون رقم ١٩٥٨/٢٠٢ الخاص بالتـأمين والتعويض ضد إصابات العمل وأمراض المهنة ، وقد تضمن قانون التأمينات الاجتماعية الصادر فى سنة ١٩٥٩ أحكام ذلك القانون .

وقد اهتم قانون التأمينات الاجتماعية بالأمن الصناعى اهتماما خاصا ، فنص على إلزام أصحاب الأعمال باتباع التعليمات الـكفيلة بوقاية العمال من إصابات العمل.

وكان دور هيئة التأمينات الاجتماعية ينحصر فى الآتى :

١ — تشجيع أصحاب الأعمال على اتخاذ الاحتياطات الـكفيلة بوقاية العمال من إصابات العمل .

٢ — نشر الوعى الوقائى بين أصحاب الأعمال والعمال .

١ — تشجيع أصحاب الأعمال على اتخاذ الاحتياطات :

يمول تأمين إصابات العمل باشتراكات شهرية يؤديها صاحب العمل بواقع ٣٪ من أجور عماله . وتشجيعاً لأصحاب الأعمال لاتخاذ احتياطات الأمن الصناعى فقد أجاز القانون زيادة أو تخفيض هذه الاشتراكات . وقد صدر القرار

رقم ١٩٦٠/٣٨ فى شأن شروط وأوضاع تخفيض اشتراكات تأمين إصابات العمل بتحديد فئاتها وقرر تخفيض الاشتراكات إلى :

(أ) أن يتخذ بصفة مستمرة جميع الاحتياطات التى من شأنها تفادى اخطار إصابات العمل بالتطبيق لأحكام القوانين واللوائح والقرارات وبصفة خاصة الاحتياطات الصادر بها قرارات منفذة لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون ١٩٥٩/٩١ وكذلك قانون التأمينات الاجتماعية .

(ب) أن يكون مشتركا فى هيئة التأمينات الاجتماعية ومسدداً لاشتراك تأمين إصابات العمل المستحق على أساس ٣٪ من الأجور الإجمالية .

(جـ) أن يتقدم إلى هيئة التأمينات الاجتماعية بالبيانات المدونة بالنموذج الذى تعده الهيئة لهذا الغرض .

٢ — نشر الوعى الوقائى بين أصحاب الأعمال والعمال :

ألزم القانون هيئة التأمينات الاجتماعية بأن تقوم بالدراسات الخاصة بالوقاية من إصابات العمل وعلى الأخص ما يلى :

(أ) بحث الوسائل التى تكفل تعاون العمال فيما يتعلق باتباع تعليمات الوقاية أثناء العمل .

(ب) بحث إصابات العمل من حيث أسبابها ومعدلات تكرارها وشدتها وطرق الوقاية منها .

(جـ) القيام بالتجارب فيما يتعلق بوسائل الوقاية المختلفة وتقدير مدى كفايتها لاختيار أحسنها .

(د) بحث الوسائل التى تكفل تعاون أصحاب الأعمال فيما يتعلق بتطبيق أساليب الوقاية فى أماكن العمل وشروط تقديم المعونة الفنية والمالية اللازمة لهم عند الاقتضاء .

(هـ) إعداد البحوث والنشرات والملصقات وكذا تنظيم المحاضرات والندوات وعرض الأفلام الخاصة بالوقاية والعمل على كل ما من شأنه رفع الوعى الوقائى بين أصحاب الأعمال والعمال .

(و) إنشاء معامل لأبحاث الوقاية من إصابات العمل وكذا معارض لأدواتها وأجهزتها ومكتبة أو أكثر يضم المراجع المختلفة التي يعتمد عليها فيما يتعلق بأساليب الوقاية من إصابات العمل .

المرحلة الثانية :

وبعد صدور القانون رقم ٦٣/١٩٦٤ أصبحت هيئة التأمينات الاجتماعية مسئولة عن الأمن الصناعي والقيام بجميع الالتزامات التي فرضها القانون قبل المصابين .

وقد خطت التأمينات الاجتماعية الخطوة الأولى في سبيل توحيد أجهزة الأمن الصناعي ولم تكتف بما تقوم به وزارة العمل ، بل إن التعاون وثيق بين الهيئة والوزارة في هذا الشأن ، إذ تقوم الهيئة بالإبلاغ عن أصحاب الأعمال الذين تكثر إصابات العمل في عمالهم أو في مصانعهم ، كما تخطرها ببيان عدد الاصابات كل ٦ أشهر ، والأمل كبير في أن تكون هذه الخطوة التي أخذت بها التأمينات الاجتماعية بادرة تتبعها خطوات في سبيل إيجاد إدارة أو هيئة أو مؤسسة أو مصلحة واحدة تتولى الأشراف وتنفيذ قوانين الأمن الصناعي وذلك بادماج أجهزة الأمن الصناعي في وزارات العمل والصناعة والصحة والأشغال وإدارات الرخص ، حتى يكون هذا الجهاز فعالا في حماية ووقاية العاملين من أخطار العمل ، ويوفر على الدولة ما يتعرض له الإنتاج من خسائر بسبب حوادث العمل .

التدريب السليم وتكوين الوعي الوقائي

للأمن الصناعي

ونعني به تلقين المبادىء العامة المتعلقة بأسباب وقوع الحوادث مع تعليمه بصفة خاصة الوسائل المأمونة الواجب اتباعها بالنسبة للآلة التي يقوم بادارتها ، والعملية التي يباشرها ، والمصنع الذي يعمل فيه .

وهذا كله يعني : تدريب العاملين على عادات سليمة خالية من الخطر في العمل حتى يصبحوا ذوي طبائع جديدة ، يؤدون عملهم بطريقة سليمة .

وهناك عدة وسائل تتبع لأجل ذلك ، نذكر منها الأنواع الرئيسية وهي :

(أ) الرعاية :

ويقوم هـذا النوع على استعمال الملصقات المصورة واللافتات الكبيرة وتنظيم عرض الأفلام السينمائية والمؤتمرات والمسابقات التي توزع فيها الجوائز على العمال ، وتخصيص أسابيع الأمن الصناعي ، وغير ذلك من وسائل الأعلام المختلفة .

وسأذكر باختصار أهمية كل من الملصقات المصورة والافلام السينمائية والمسابقات والمعارض والمؤتمرات ، لما لذلك من أهمية خاصة من حيث مدى تأثيرها على العامل بالمنشأة .

١ - الملصقات المصورة .

تعمل على زيادة الوعي الوقائي بطرق مختلفة فالرسومات الفكاهية ورسومات الموضوعات السخيفة تعطي بعض الارشادات والتي قد تبين خطراً معيناً في عملية معينة ، كما أن البعض منها يهدف للتأثير على العامل بإثارة مابه من اعتزاز أو حب النفس أو حب استطلاع أو روح مرحة .

ويوجد نوعان من الملصقات المصورة وهما الملصقات الايجابية التي تبين

فوائد الاحتياطات الوقائية المطلوب اتباعها . أما الملصقات السلبية فتوضح نتائج عدم اتباع الاحتياطات والتعليمات الوقائية . وقد دلت التجارب والدراسات التى أجريت بأنه من العسير جداً تصميم ملصقات وقائية يكون لها أكثر من مجرد أثر وقتى على العمال.

أما من جهة تعليق هذه الملصقات فيجب تعليقها فى الأماكن التى يقضى فيها العمال بعض الوقت فى غير ساعات العمل كداخل المصنع وحجرات تغيير الملابس ، ولإثارة اهتمام العامل بهذه اللوحات يجب أن توضع بها فقط كافة الاعلانات والمنشورات الخاصة بالأمن الصناعى بصفة عامة أو المتعلقة بحادثة حدثت أخيراً . ويجب ملاحظة عدم استعمال ملصقات الأمن الصناعى فى الحالات التى تكون فيها إدارة المصنع أو المنشأة هى المسئولة دون سواها عن علاج الموقف .

ومثالا لذلك : لايجوز أن تستعمل ملصق أو إعلان يحذر ضد الماكينات غير الآمنة التى تدار بالقوة المحركة وذلك لأن إدارة المصنع هى المسئولة عن حماية العمال وعن تركيب الحواجز الموافقة حول الاجزاء الخطرة من هذه الآلات مع الاحتفاظ بها فى حالة عملية جديدة ، كما يجب أن لانستخدم الملصقات للتحذير من المخاطر بفرض تمكين الإدارة من إنكار مسئولياتهامن عدم إطاعة التحذير . وعلى كل ، فالملصقات المصورة ماهى إلا وسيلة ثانوية من وسائل تحسين الأمن وهى لا تحل محل حسن ترتيب ونظافة المصنع ولا تحل محل التخطيط الصحيح .

٢ — الأفلام السينمائية :

بينما تعطى الملصقات صورة واحدة لخطر ما ، يمكن للفيلم أن يحكى قصة حادثة بأكملها مبيناً محيط العمل وكيف نشأ الموقف الخطر ، وكيف حدثت الحادثة ، وماذا كانت نتائجها ، وكيف كان يمكن منعها .

وقد تستغل رغبة كثير من العمال فى مشاهدة السينما فى تنمية الوعى الوقائى بينهم . والأفلام التى تعمل لأغراض تعليمية معينة هى أكثر قيمة من الأفلام

التى تحمل طابع الدعاية العامة حيث أنها مفيدة بوجه خاص فى شرح وسائل الأمن الجديدة أو طرق العمل الحديثة كما أن فى وسع الأفلام أن تعطى تفسيرات شفوية وأن تبين اختبارات معملية وأن تحلل عمليات فنية وأن تشرح أموراً صعبة معقدة بطريقة « مرتبة » .

٣ — المسابقات .

وهذا النوع يجد نجاحاً كبيراً بالنسبة لعدد كبير من الناس مثل المسابقات فى المباريات الرياضية . وفكرة إقامة مسابقات للأمن الصناعى هى فى الحقيقة فكرة من يميلون بتنظيم برامج الأمن الصناعى ، حيث تنظم عادة بين مصانع تعمل فى أحوال متشابهة أو بين مختلف أقسام المصنع نفسه . ويجب عند تنظيم المسابقات عمل بعض التحفظات الخاصة بشأنها إذ من الممكن أن تكون هناك اختلافات فى معدلات الحوادث ، وعدد الأفراد وغير ذلك من الأمور التى لا صلة لها بمدى اجتهاد الأشخاص المعينين . زد على ذلك أن الأقسام المختلفة بمنشأة ما تواجه أخطار مختلفة ، لهذا السبب تقام المسابقات بين الأقسام فى بعض الحالات. لا على أساس عدد الحوادث التى تحدث فعلا بل على أساس زيادة العدد أو نقصه فى بحر فترة معينة ، ويمنح القسم الذى يحقق أحسن النتائج جائزة « كأس مثلا » تبقى بهذا القسم حتى نهاية الفترة التالية للمسابقة ، ثم تسلم إلى من يحصل عليها من جديد .

وقد ساهمت المسابقات مساهمة فعالة فى نشر الوعى الوقائى بين العاملين ، إلا أنها لا تفيد كثيراً ، إذا استعمل المتسابقون طرق الغش فى عدم التبليغ عن جميع الإصابات وإعطاء الإحصائيات الخاطئة بغرض الحصول على الجائزة .

٤ — المعارض :

وتستخدم كوسيلة لتعريف العمال بالأخطار وطرق استبعادها وذلك بطريقة واقعية جداً ومن أنواع المعارض الشائقة المعارض الدائمة إلا أن من عيوبها صعوبة جعلها حديثة باستمرار ، وكذلك لأنها لا يزورها سوى عدد قليل من الأشخاص الذين لهم صلة مباشرة بالأمن الصناعى وعدد قليل جداً من العمال .

ومن المعارض التى تعالج بعض الموضوعات المحدودة المعارض التى تنشأ بالمصانع نفسها وهذه المعارض يمكن تحسينها بإضافة أعمال هادفة أخرى خاصة بالأمن الصناعى . مثل تنظيم معرض لحماية الأعين كبداية لحملة ضد الحوادث التى تسبب إصابات العين .

ومن المهم أن تكون وسيلة الحماية المعروضة موجودة فعلا بالمصنع ، وفى متناول أيدى العمال ، وإلا فإنها تكون فكرة سيئة لدى العمال تجعلهم يتساءلون — ولهم ما يبرر تساؤلهم — لم لا تتوفر مثل هذه الوسائل بمصنعنا ؟ ! .

٥ — المؤتمرات والمحاضرات والأحاديث:

وهذا النوع تتوقف قيمته على فهم المتحدث لمستمعيه ؛ ومدى شعور المستمع بإخلاص المتحدث فيما يقوله . ويمكن أن يسهم هذا النوع مساهمة محدودة نحو الأمن الصناعى وذلك أسوة بالملصقات والأفلام . إلا أن هذا النوع يتيح فرصة للاتصال المباشر بين المتحدث والمستمع وهو أمر ذو فائدة كبرى . كما أن استعمال ندوات المناقشة يعتبر من الوسائل الناجحة فى هذا الشأن .

٦ — المقالات المكتوبة عن الأمن الصناعى :

إن أنواع الدعاية التى ذكرت تمكن للعمال الأميين استيعابها ولكنها لا تكون ذات قيمة فعالة للعمال الذين يمكنهم أن يقرأوا . وهناك عدد من الموضوعات التى يمكن الكتابة فيها عن الأمن الصناعى . فالأماكن الظاهرة فى المصانع يمكن أن يحتفظ بمكان فيها لموضوعات الأمن ، وكذلك المنشورات الثقافية التى توزع على العمال موضحاً بها الأساليب الفنية للصناعات المختلفة . كما أنه أحيانا يكون القصد من هذه المطبوعات ألا يقتصر قراءتها على العامل وحده ، بل تمتد إلى باقى أسرته أيضا . وبهذه الوسيلة يمكن التأثير على العامل بواسطة أسرته .

ويشمل هذا النوع أيضاً نشر الكتيبات وطوابع الأمن ونشر تقارير هيئات التفتيش على العمل والبحوث التى تعالج الأمن الصناعى بوجه عام .

٧ — أسبوع الأمن الصناعى :

تبدو من آن لآخر الحاجة إلى شن حملة أمن صناعى مركزة عن طريق تنظيم أسبوع للأمن الصناعى . وقد يكون هذا الأسبوع على نطاق الجمهورية أو المحافظة أو المدينة أو المؤسسة أو الشركة الواحدة . وعندما تنظم هذه الحملات من أجل مؤسسة صناعية تشرف على عدد من الشركات يوضع برنامج عام . أما عندما ينظم فى الشركة الواحدة فقد يركز فى موضوع معين ، وتستعمل فيه جملة موضوعات من موضوعات الدعاية التى سبق التحدث عنها .

(ب) التعليم :

لقد تزايد الإدراك فى السنوات الاخيرة فى ج . ع م . للفوائد التى تجنى من تعليم الامن الصناعى للعاملين والمشرفين وأعضاء مجالس الإدارات ، وذلك لكى تضمن أن كل من يعملون فى ميدان الصناعة يكون لهم أو لديهم على الاقل فكرة عن الامن الصناعى ، وإخطار العمل والوسائل التى تمكنهم من تفاديها . وقد كان ضمن توصيات مؤتمر الامن الصناعى الذى عقد فى مايو سنة ١٩٦٤ تحت إشراف وزارة العمل العمل على إدراج هندسة الامن الصناعى ضمن مناهج المدارس الصناعية والكليات العملية ، هذا إلى جانب الاتجاه الحديث فى تدريب بعض المشرفين فى معهد الامن الصناعى والتأمينات الاجتماعية التابع لمؤسسة الثقافة العمالية حيث يقوم هؤلاء المشرفون بمهمتهم فى المصانع التى يعملون بها .

(ج) التدريب السليم :

مما يؤكد لنا أهمية التدريب السليم فى شئون الأمن الصناعى تلك الظاهرة الواضحة فى النسبة الكبيرة من الحوادث التى تقع للعاملين الجدد الذين لم تتكون لديهم بعد عادات العمل المأمون أو الذين لم يدركوا بعد الخطر الموجود فى العمل الذى يكلفون به . هذا إلى جانب عدم معرفتهم بكيفية تجنب هذا الخطر وعدم شعورهم بالحاجة إلى تجنبه . كل هذه الحالات يعمل التدريب السليم على استبعادها.

وعلى ذلك يجب أن يشتمل التدريب الأولى على الأمن الصناعى للعاملين على الأخطار التى تصادفهم خارج العمل . إذ أن حوادث كثيرة تحدث فى الطريق فقط يسقط بعضهم تحت عجلات السيارات أو عربات الترام أو تصدمهم عربات

النقل أثناء سيرهم من محال العمل وإليها . ولذلك يعد لهم برنامج يعرفهم بتنظيمات النقل داخل منطقة المصانع وقواعد المرور المطبقة والاحتياطات التى يجب أن يتخذوها حين توجههم إلى أمكنة العمل أو حين يغادرونها إلى منازلهم .

ثم يلى التدريب الأولى تدريبا إعداديا للقواعد العامة للوائح وتعليمات الأمن الصناعى مثل تعليم العاملين للقواعد العامة لحسن ترتيب ونظافة المصنع واللوائح الخاصة باستعمال وسائل النقل الداخلى والعمل الآمن بالأجهزة الكهربائية والاحتياطات التى تتخذ فى حالة نقل أحمال ثقيلة عبر الورش ، إلى جانب تعليمهم وجوب احترام التحذيرات والتنبيهات الوقائية الموضوعية لحماية المصنع مثل « ممنوع التدخين ، أو ممنوع المرور » .

ثم تلى هذه المرحلة من التدريب ـ مرحلة إعداد العامل لأول عمل له ـ إذ يجب على القائمين بتدريب العمال والمشرفين بالمصنع ـ تحليل العمل ـ قبل تدريب العاملين لمعرفة الصعوبات والأخطار المختلفة التى يجب إبرازها حتى يعلموهم طرق تجنبها ، وأن يشرحوا لهم العواقب الوخيمة التى تحدث إذا ما حادوا عنها .

وهذا قد يتطلب التدريب فى بعض الحالات على عمل معين مثل التدريب على رفع الأحمال الثقيلة بالطريقة السليمة أو استعمال أجهزة النقل أو الشحن أو التصنيف أو العناية بالسيور والمحركات والأسلاك الكهربائية وقدرة الحبال والسلاسل المستعملة فى الرفع . وفى حالات أخرى يدرب العاملون على بعض الاساليب الفنية كسن العدد ، كذلك يتدربون على أهمية استعمال الملابس الواقية كالنظارات والكمامات وطرق صيانتها .

ومن واجبات مشرفى الامن الصناعى أن يدربوا المشرفين المسئولين على الاخص الملاحظين ومساعديهم على الإجراء الذى يتخذ عند وقوع حادثة بالقسم الذى يعملون به وتدريبهم أيضا على عمل التحقيق السليم وكتابة تقارير الحوادث والعمل على تجنب تكرار الحادثة مستقبلا .

ويمكن أن يشمل التدريب القرارات الخاصة بالأمن الصناعى مثل الإسعاف الأولى وطرق إطفاء الحرائق الصغيرة وأمور أخرى كالاحتياطات التى تتخذ عند حدوث انفجار أو حريق أو عند سماع جرس التنبيه بالخطر .

توصيات المؤتمر الثانى للأمن الصناعى

المنعقد فى القاهرة فى المدة من ١٩ — ٢٤ مارس سنة ١٩٦٦

مسايرة للاتجاهات والمبادىء الاشتراكية ، وما تقتضيه من حماية الملكية العامة وحماية مقومات الإنتاج . وإيمـــانا بالدور الخطير الذى يؤديه الأمن الصناعى فى المحافظة عليها . وعلى ضوء التجارب الرائدة فى الوحدات الإنتاجية القائمة ، وعلى هدى مقتضيات المرحلة الثانية للتصنيع.

ونظراً لمـا يتطلبه تنفيذ برامج الأمن الصناعى من تضافر الجهود بين كافة الأطراف المعنية فى قاعدة العمل وقياداتها فى الوحدات الإنتاجية وإداراتها ، وعلى المستويات المختلفة للتنظيم النقابى والصناعى والمؤسسات والهيئات العامة والجهات الادارية المختصة ، ولمـا يقتضيه ذلك من تكوين الإدراك السليم بالأمن الصناعى وتحديد ما يكتنف جو العمل من مخاطر وأضرار واتخاذ الوسـائل السليمة لمنعها وتلافى آثارها على مقومات الانتاج البشرية المدربة والمـادية من آلات أو معدات أو مواد تقتضى مرحلة الانطلاق العظيم أن نحافظ عليها ، وأن نحد بكل وسيلة ممكنة من ضياعها نتيجة لعدم توفر مقومات الأمن الصناعى فى بيئات العمل يوصى المؤتمر :

أولا : فى مجال التشريع وتنظيم التنفيذ

١ - يؤكد المؤتمر دعوة الحكومة إلى جمع ومراجعة التشريعات القائمة فى مجال الامن الصناعى والعمل على توحيدها وتحديد جهة حكومية واحدة يعهد إليها بالإشراف على تنفيذ أحكام ذلك التشريع الموحد .

٢ - يراعى فى التشريع الموحد تحديد مستويات الأمن الصناعى فى مراحل الإنشاء وإدارة المشروعات والمنشآت والتوسع فيها أو نقلها أو إزالتها .

٣ - يحدد التشريع شروط وأوضاع توفير مستويات الأمن الصناعى فى مختلف المنشآت قديمها وحديثها كما يحدد الإجراءات التى تتخذ فى حالة عدم

توفرها أو تعذر توفيرها بمـــا يتلاءم ومقتضيات خطة التنمية مع تحديد المسئوليات عن مخالفة القانون .

٤ - يقتضى الأمر كإجراء عاجل تعديل بعض القرارات الوزارية الصادرة بالتطبيق لقانون العمل وعلى الأخص :

(ا) بالنسبة للقرار ١٩٥٩/١٥٢ :

١ - إضافة حكم يقضى بضرورة إنشاء خدمات صحية وقائية بالمنشآت تحدد وظائفها على هدى أحكام توصية هيئة العمل الدولية رقم ١١٢ / ١٩٥٩ وعلى الأخص :

(ا) القيام بالفحوص الطبية .

(ب) الرقابة على توفير الشروط الصحية فى بيئة العمل .

(ج) تقديم خدمات الإسعاف الاولى وعلاج الحالات الطارئة .

(د) الفحص الطبي الدورى والابلاغ عن الأمراض المهنية حال اكتشافها.

(ه) الرقابة الصحية على الخدمات الاجتماعية .

(و) الاشتراك فى تحليل الأعمال المختلفة لوضع العامل المناسب فى العمل المناسب .

٢ - تعديل البيانات الاحصائية بما يجمع بين تبسيطها ودقة دلالاتها .

٣ - وضع الاشتراطات الخاصة بالمرافق الصحية والخدمات الاجتماعية .

٤ - تقرير التدريب الوقائى للعمال ودورية تجديده.

كما يوصى المؤتمر بأن تكون وسيلة الإحاطة بمخاطر وأضرار العمل طبقاً للمادة ١٠٧ من قانون العمل عن طريق التدريب الوقائى خلال فترة الاختبار ، وأن يكون النجاح فى هذا التدريب من شروط تثبيت العامل فى المنشأة .

(ب) بالنسبة للقرار ١٩٦٤/٩٧ :

١ - تعريف المنشأة والفرع والمدير المسئول .

٢ - تحديد وظائف المشرف على الأمن الصناعى .

٣ ـ تحديد صلاحيات لجنة الأمن الصناعى ووضع لائحة لتنظيم العمل بها .

٤ ـ تحديد كيفية اختيار أعضاء اللجنة بما يكفل حسن سير العمل بها .

٥ ـ تنظيم أقسام العمل بالأمن الصناعى فى المنشآت الكبرى تبعاً لحجمها ونوع العمل بها .

٦ ـ تنسيق عمل اللجان الفرعية مع اللجنة المركزية للأمن الصناعى وتحديد علاقة اللجان والمشرفين بادارات العمل .

٧ ـ إضافة مندوب التأمينات الاجتماعية لعضوية اللجنة .

(ج) . القرار ١٥٩/١٩٦٤ :

١ ـ إلغاء الفقرة (هـ) من المادة الخامسة من القرار المذكور .

٢ ـ النص على ضرورة تدريب أعضاء اللجان .

٣ ـ النص على وجوب التدريب التخصصى للمشرفين وتحديد جهات التدريب.

٤ ـ إضافة الانهيار إلى الحوادث الجسيمة

٥ ـ مراعاة توحيد مناهج التدريب بمختلف الجهات المختصة .

٦ ـ مراجعة برامج التدريب بحيث تعنى أكثر بالزيارات الميدانية على أن تشمل مجموعات لا تزيد على ٢٠ دارساً ،

٥ ـ يقتضى الأمر تنظيم بعض الإجراءات التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية وعلى الأخص :

(ا) دعوة هيئات التأمين إلى المسارعة بإجراء الفحص الطبى الدورى للعمال المعرضين لأمراض مهنية .

(ب) تعديل الإبلاغ عن أصابات العمل بما يكفل توضيح نوع التحقيق الذى يجريه صاحب العمل فى الإصابة وإثبات نتيجته .

(ج) توضيح العلاقة بين مشرف الأمن الصناعى ومندوب التأمينات الاجتماعية ودور كل منهما فى الإبلاغ عن إصابات العمل .

(د) إعادة النظر فى ضرورة تحقيق الشرطة فى غير حالات الإصابة بعيداً عن مكان العمل .

(هـ) توضيح شروط وأوضاع صرف المعونة – أو الأجر بالكامل – لمن تنتهى حالة مرضهم المزمن أو المستعصى بعجز غير كامل ويحول دون عودتهم لعملهم .

ثانياً : المشاكل الهندسية :

٦ – يوصى المؤتمر الهيئة العامة للتصنيع عند القيام بتخطيط المصانع الجديدة أن تتخذ اللازم نحو مراعاة توفر احتياطات الأمن الصناعى سواء عند اختيار الموقع أو فى مراحل إنشاء المصانع وتركيب وترتيب آلاتها ومعداتها ومرافقها وذلك بأخذ رأى الجهات المختصة بالأمن الصناعى أو تشكيل لجنة من هذه الجهات لوضع الشروط والاحتياطات الواجب توفرها .

٧ – يوصى المؤتمر الهيئة العامة للتصنيع بأن تقوم بتشكيل لجنة أو – لجان – فنية يشترك فيها مندوبين عن الهيئة والمؤسسات والمنشآت المعينة والجهات المختصة بالأمن الصناعى لبحث حالة المنشآت القائمة ووضع ما يجب توفره فيها من احتياطات ووسائل لضمان الأمن الصناعى بها وإعطاء قرارات هذه اللجان فاعلية التنفيذ . مع مراعاة ذلك عند إجراء أية توسعات أو تعديلات فى تلك المنشآت .

٨ – يوصى المؤتمر أن تقوم المؤسسات العامة بتشكيل لجان من الفنيين لبحث حالة الأجهزة والمعدات والآلات القائمة بالمنشآت التابعة لها والتى يخشى انهيارها أو حدوث خلل مفاجىء بها يؤدى إلى حوادث جسيمة ، وأن تعطى قرارات هذه اللجان فاعلية التنفيذ ، سواء تقرر تعديل طريقة تشغيل هذه الآلات أو إيقافها كليا أو وقتياً حتى يتم استبدالها أو إصلاحها .

٩ – يوصى المؤتمر بعدم استيراد آلات أو أجهزة أو تصنيعها أو استعمالها إلا إذا كانت مستكملة لوسائل الأمن الصناعى .

١٠ – يوصى المؤتمر الهيئة العامة للتوحيد القياسى بوضع المواصفات

القياسية للآلات والأجهزة التى تصنع محليا وعلى الأخص أجهزة إطفاء الحريق ومعدات الوقاية .

كما يوصى المؤتمر بتنظيم الرقابة المشددة على الإنتاج المحلى بحيث يكون مطابقا لهذه المواصفات .

١١ - نظراً لكثرة الحوادث والإصابات الناشئة عن تداول المواد وترتيب ونظافة أماكن العمل ، يوصى المؤتمر المؤسسات والمنشآت بالعمل على استبدال طرق النقل والعمل اليدوى بالوسائل الآلية أو نصف الآلية .

١٢ - يوصى المؤتمر بأن تقوم المنشآت بإعداد إحصائيات عن الحوادث متضمنة بيان بقيمة الخسائر فى الآلات أو المواد وبيان الضياع فى الوقت والإنتاج فضلا عما سببته من إصابات العمل .

١٣ - لوائح الرقابة تحدد برامج الأمن الصناعى وتلتزم المنشآت بإعدادها وتنفيذها بعد اعتمادها وتنفيذها بعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة .

١٤ - التفتيش الدورى على الآلات والأجهزة من الإجراءات الوقائية لصيانتها ، وتلتزم المنشآت بإجراء هذا التفتيش للتحقق من سلامة الآلات .

١٥ - يوصى المؤتمر أن تتوفر لدى المنشآت أجهزة ومعدات كشف المخاطر وقياس مداها .

١٦ - العناية بطرق التخزين السليم من أهم أسس حماية مقومات الإنتاج ، ويوصى المؤتمر باتباع الطرق السليمة فى تشوين المواد والمهمات وتخزينها طبقاً لما تقتضيه طبيعتها ونظام استهلاكها .

ثالثا المشاكل الصحية

١٧ - طبيب المصنع هو حجر الأساس فى تنفيذ برامج الصحة الوقائية المهنية فضلا عن ضرورته لتحقيق الرقابة الصحية الناجحة على بيئة العمل ومستوى صحة العمال ، ويوصى المؤتمر بأن تعنى المنشآت بتنظيم خدمات الصحة المهنية الوقائية بها .

١٨ - العناية بمرافق الخدمات الصحية ، دليل على الاعتراف بأهميتها ، ويدعو إلى تقديرها واحترام قراراتها ، ويوصى المؤتمر بأن تكون أماكن الخدمات الصحية من البناء والتأثيث والترتيب والمعدات بالمستوى الملائم لخطورة مهمتها .

١٩ - تبعية الخدمات الصحية يجب أن تكون لا على المستويات الإدارية ، كما يجب أن تتحرر من عوامل الضغط وأن تكفل لها الحرية التامة لمزاولة عملها فى حدود مسئولياتها .

٢٠ - اللياقة الطبية حجر الأساس فى إنتاجية العامل . ويوصى المؤتمر بتحديد مستويات موحدة لهذه اللياقة فى مختلف الأعمال والمهن لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص .

٢١ - للمصانع والمحال الصغيرة خطرها وضررها . ويوصى المؤتمر أن تعنى السلطات المختصة والإدارة المحلية بحل مشاكلها .

٢٢ - يوصى المؤتمر بضرورة التعرف على كافة المواد الكيماوية المستعملة فى الصناعة من حيث طبيعتها وعناصرها الكيماوية لكى يمكن التعرف على أضرارها الصحية ، كما يجب طلب إرفاق تعليمات الوقاية أو الإسعاف من تأثير هذه المواد عند استيرادها أو تصنيعها .

٢٣ - طبيب المنشأة هو خير من يكشف حالات التمارض وافتعال الإصابات ، كما أن لتنظيم فترات العيادة أثر كبير على الحد من هذه الحالات ، مما يؤكد توصية المؤتمر بضرورة تنظيم خدمات صحية وتمريضية بالمنشأة .

رابعاً : دور الجهات المعنية :

٢٤ - يوصى المؤتمر أن تعنى وزارة العمل بتكوين لجان مشتركة للأمن الصناعى على الصناعة لبحث المشاكل النوعية ووضع مستويات وقائية وصحية لبيئات العمل فى كل قطاع من قطاعات العمل .

٢٥ - يوصى المؤتمر بأن تقوم المؤسسات العامة والهيئات والجمعيات التعاونية بمسئولياتها قبل الأمن الصناعى وعلى الأخص :

(ا) إنشاء جهاز متخصص فى الأمن الصناعى لتنسيق العمل بين الأجهزة المتخصصة بالشركات والمنشآت التى تشرف عليها .

(ب) وضع برامج موحدة للأمن الصناعى على مستوى القطاع بصفة عامة ووضع برامج نوعية لكل نشاط على حدة .

(ج) تشكيل لجان مشتركة لمتابعة ومراجعة تلك البرامج .

(د) تلقى البيانات والإحصاءات والتقارير عن إصابات العمل والحالة الصحية لتراقب من خلالها مدى قيام الشركات بالتزاماتها ومدى كفاية أجهزتها فى ذلك .

(هـ) تبادل الخبرات والاستفادة من المقارنات بين مختلف الوحدات التابعة لها .

(و) الوصول إلى معدلات نمطية لكل نوع من الحوادث والإصابات والأمراض ومحاولة خفض المعدلات التى تجاوزها .

(ز) التدريب على الأمن الصناعى على مستويات إدارات المنشأة وأقسامها الإنتاجية فضلا عن تدريب مشرفيها تدريباً نوعياً متخصصاً .

(ح) تنظيم الحوافز وتشجيع المشرفين بالشركات بمختلف الوسائل .

(ط) تنسيق وتسهيل توفير احتياجات الشركات من مهمات الأمن الصناعى .

٢٦ - يوصى المؤتمر بأن تقوم المنظمات العمالية بمسئولياتها فى الأمن الصناعى وعلى الاخص :

(ا) إنشاء أجهزة متخصصة للأمن الصناعى فى التنظيمات النقابية .

(ب) تنظيم التدريب والتوعية للعاملين على مستوى القاعدة وعلى المستويات القيادية مع العناية بالحد من الإسراف فى استعمال الخدمات .

(ج) الاهتمام بحضور اللجان والندوات والمؤتمرات المعنية بالأمن الصناعى للتعرف أو المشاركة فى بحث مشاكله .

٢٧ - يوصى المؤتمر بأن تعنى المنشآت بتنظيم أجهزتها المختصة بمنع الحوادث والصحة المهنية والإطفاء والدفاع المدنى فى جهاز موحد أو تنسيق العمل بين هذه الأجهزة بما يكفل تأدية وظائفها على الوجه الأكمل .

كما يوصى المؤتمر بأن تعنى المنشآت والمؤسسات بتدريب العاملين بتلك الأجهزة على أعلى المستويات المتاحة

٢٨ - يوصى المؤتمر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بأن يتولى توصيف وتقييم وظائف مشرفى الأمن الصناعى بما يكفل لهم الاستقرار فى عملهم وضمان مستقبلهم .

٢٩ - يوصى المؤتمر أن يعتبر الأمن الصناعى من مستلزمات الإنتاج ، وبذلك تكون اعتمادات الصرف عليه مفتوحة وإلا وجب إبراز ميزانية خاصة به تكون ملائمة لمقتضياته وكفيلة بتحقيق مستوياته .

٣٠ - تتعاون الشركات أو تنظم المؤسسات العامة توفير مواد الإعلام والتوعية فى قطاعاتها .

٣١ - يؤكد المؤتمر دعوته لأجهزة الإعلام بأن تولى عناية أكبر بمشاكل الأمن الصناعى لما لها من أثر على اقتصاديات البلاد ، كما يدعو المؤتمر الجهات المختصة لتمكين أجهزة الإعلام من تأدية رسالتها فى ذلك على الوجه الأكمل .

٣٢ - يشيد المؤتمر بما اتخذته وزارة التربية والتعليم من تقرير مناهج الأمن الصناعى بمدارسها الفنية ، كما يؤكد دعوة وزارة التعليم العالى لإنشاء قسم للأمن الصناعى بإحدى كليات الهندسة بالجامعات .

٣٣ - يشيد المؤتمر بالخطوات الإيجابية التى اتخذتها السلطات الزراعية فى تدريب ورقابة العاملين بالزراعة من مخاطر العمل بالمبيدات الحشرية والآلات الزراعية ، كما يرجو أن تتسع قاعدة التوعية والإعلام لتشمل كافة المعرضين للمخاطر المهنية فى الزراعة الحديثة .

٣٤ - يشيد المؤتمر بكافة الخطوات التى اتخذتها وزارة العمل فى تنفيذ توصيات المؤتمر الأول وعلى الأخص فى مجال تدريب المشرفين وأعضاء اللجان وتنظيم الحوافز بين الشركات والهيئات والأفراد . كما يبارك المؤتمر ما اتخذته الوزارة من خطوات فى سبيل إنشاء معهد لدراسات الأمن الصناعى بالجمهورية .

٣٥ - يوصى المؤتمر الجهات الحكومية التى تدير مرافق صناعية أن تتخذ

الخطوات اللازمة لتشكيل لجان فنية لبحث حالة تلك المرافق وتقرير ما يلزم لرفع مستوى الأمن الصناعي بها ، وأن تعطى قرارات هذه اللجان فاعلية التنفيذ .

خامسا : بشأن معدات الأمن الصناعي :

٣٦ - يرى المؤتمر أن مهمات الوقاية الشخصية هي آخر خطوط الدفاع ضد مخاطر العمل وأضراره . ولذا يوصي بألا يعمد إلى استعمالها إلا في حالات الضرورة الطارئة أو عندما تخفق كافة الوسائل الوقائية الأخرى في منع هذه المخاطر والأضرار من بيئة العمل .

٣٧ - يرى المؤتمر أن إمكانيات تصنيع معدات الوقاية متوفرة في ج.ع.م. ويدعو المؤتمر المؤسسات العامة وشركاتها لتحديد حاجتها من كل منها . وعرضها على الجهات المختصة لتتمكن السلطات الصناعية من وضع خطة لتصنيعها .

٣٨ - يوصي المؤتمر وزارة الاقتصاد بأن تولي عنايتها تنظيم استيراد مستلزمات إنتاج مهمات الأمن الصناعي والأجهزة اللازمة لقياس مخاطره وأضراره .

٣٩ - يجب أن تخضع مهمات الوقاية والإطفاء لمواصفات قياسية تضعها هيئة التوحيد القياسي ، كما يجب فرض رقابة فعالة على ما ينتج منها محلياً لدرء الأخطار الناجمة عن استعمال معدات غير وافية بالغرض .

٤٠ - يشيد المؤتمر بما تنظمه المحافظات من مؤتمرات إقليمية وعلى الأخص ما انتهجته محافظة الإسكندرية من تنظيم متابعة لتنفيذ توصيات مؤتمرها .

ويرجو المؤتمر أن تعمل وزارة العمل على تنسيق هذه الجهود الإقليمية وتدعيمها وإقامة ندوات صناعية وحلقات توعية ، كما يرجو أن ينعقد المؤتمر الثالث للأمن الصناعي في شهر مارس القادم .

واخيراً — هدف الأمن الصناعى

- وقاية من حوادث العمل
- وقاية من الأمراض المهنية
- منع ومكافحة الحريق

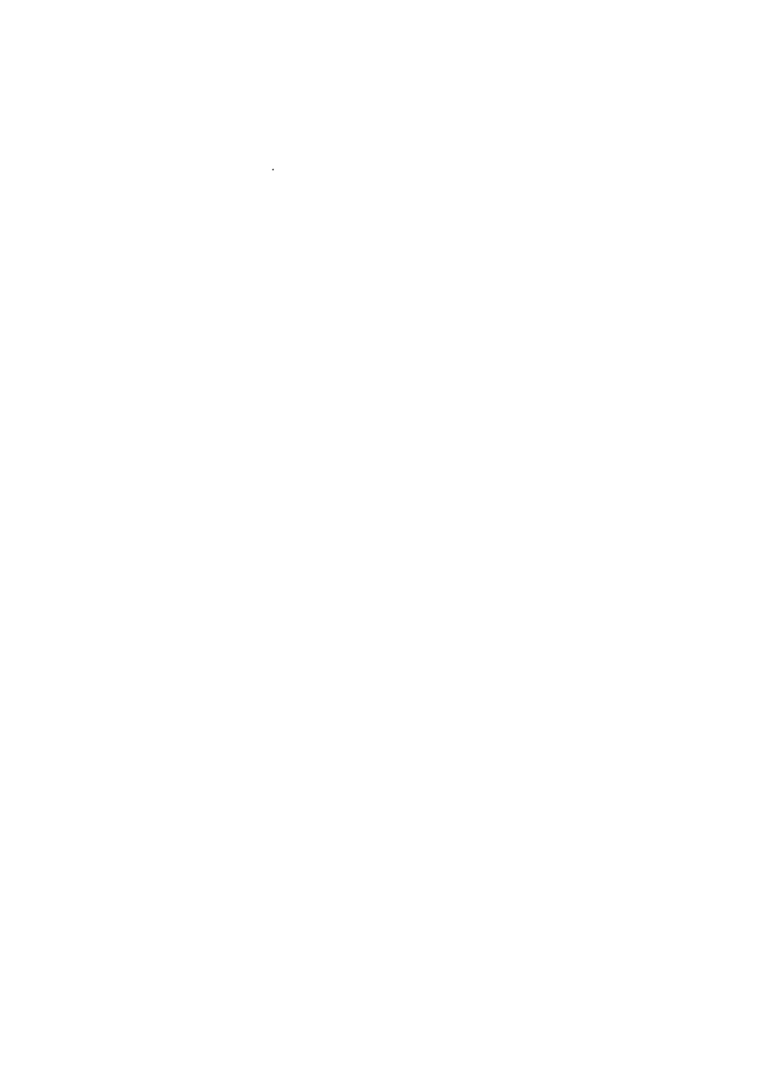
- الهدف
  - حماية العامل
    - من الناحية الإنسانية .
    - من ناحية الكفاية الإنتاجية .
  - حماية رأس المال
    - فيما يعود على صاحب العمل .
    - فيما يعود على الصالح العام .
- الوسيلة
  - تأمين العامل
    - تحسين طرق آداء العمل .
    - استعمال الملابس الواقية .
  - تأمين مكان العمل
    - إزالة الأخطار .
    - استخدام أجهزة ومعدات ملائمة.
- النتيجة
  - ١ ـ منع أخطار الحوادث والحريق
  - ٢ ـ تحسين أحوال وظروف العمل
  - ٣ ـ تنمية العادات الحسنة
  - ٤ ـ رفع الكفاية الإنتاجية .



الفصل السابع عشر

« فى الخدمات الاجتماعية للعمال »

- الخدمات الاجتماعية للعاملين .
- النشاط الرياضى وأهميته للعاملين .
- أهمية النشاط الترويحى للعمال .
- الرحلات أسلوب من أساليب الخدمات فى محيط العمال .
- المعسكرات أسلوب من أساليب الخدمات فى محيط العمال .
- الرعاية الطبية .



الخدمات الاجتماعية للعاملين

يمكن تقسيم الخدمات الاجتماعية التى تؤديها المنشأة لعمالها إلى :

١ ـ خدمات عامة .

٢ ـ خدمات خاصة .

أما الأولى فهى الخدمات التى يمكن أن تؤدى فى الحال فى كل منشأة بصرف النظر عن الظروف الخاصة أو الحاجيات الخاصة للعمال ، وتشمل الخدمات الصحية والمالية والتأمينية والرياضية والترفيهية .

أما الخدمات الخاصة فتشمل الخدمات التى تؤديها المنشأة لمقابلة بعض الظروف أو المشاكل الخاصة بتلك المنشأة أو الخاصة بعمالها مثل الخدمات الخاصة بنظام المناوبات الليلية والخدمات الخاصة بالتغذية أو بالمسكن وبالمواصلات فى المنشآت المنعزلة البعيدة عن المدن .

وعلى العموم ، فإن نواحى نشاط الخدمة الاجتماعية يختلف باختلاف حجم وطبيعة عملها والبيئة الموجودة بها ، كما تتطور وفقاً لتطور الأحوال الاجتماعية والاقتصادية .

وتنحصر أهم نواحى نشاط الخدمة الاجتماعية فى المصانع فى النواحى الآتية:

أولا : الناحية الصحية .

وتشمل ناحيتين إحداهما وقائية والأخرى علاجية . فالأولى تقى العامل شر الأمراض والاعتلال الصحى البطىء ، والثانية تعالج الأمراض الطارئة . وأهم أوجه النشاط فى الناحيتين :

١ ـ إنشاء عيادة طبية تقوم بإسعاف ضحايا حوادث العمل وفحص العمال فحصا دوريا منتظما وإرشاد المرض وعلاجهم مجانا .

٢ ـ توفير النور والهواء والتخلص من ذرات الأتربة وجعل المصنع على وجه العموم صالحا صحيا لكى يمضى فيه العمال جل يومهم .

٣ ـ إنشاء مطعم يقوم فيه بثمن زهيد الغذاء المستوفى للعناصر الصحية التى تتناسب مع نوع وطبيعة العمل ، لأن الوجبة الغذائية الكاملة التى يتناولها العامل فى المصنع تعوض عليه مافى غذائه المنزلى من نقص ويمكن بجانب المطعم توزيع الشاى على العمال فى الشتاء والمشروبات فى الصيف وعربات الشاى التى تسير على عجل بين أمكنة العمل خير مايستعمل فى هذا السبيل .

٤ ـ نظافة المصنع والعمال بإنشاء حمامات لهم يتوفر فيها الماء الساخن والبارد . فيستطيع العامل أن يزيل آخر اليوم مايعلق به من أقذار وييسر له المحافظة على مظهره ويوفر له احترام الغير إذا ماخرج إلى الطريق العام مما يؤكد له احتراما لذاته ويبقى كرامته .

٥ ـ تعيين زائرات صحيات اجتماعيات لزيارة بيوت العمال ونصح أفراد أسرهم وإرشادهم من الناحيتين الصحية والاجتماعية وتعريفهم بالمنشآت التى تقدم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية فى البيئة ، كما يمكن الاستفادة من زيارات الزائرات فى دراسة بيئة العامل المنزلية فإذا ما واجهته مشكلة تقدم للاخصائى الاجتماعى بالمصنع لمعاونته على حلها .

٦ ـ إنشاء وحدات لخلع الملابس تحتوى على عدد كاف من المقاعد والدواليب ويجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتنظيفها وصيانتها من السرقة .

٧ ـ بناء منازل صحية للعمال وعائلاتهم بالقرب من المصانع فى الجهات البعيدة عن العمران إنقاذاً لهم من المساكن التى يتكدسون فيها والتى لها آثارها الضارة على صحتهم وأخلاقهم .

٨ ـ توفير الملابس الملائمة للعمل فى الأعمال والصناعات التى يتعرض فيها العمال لبعض الأخطار وتزويدهم بالملابس والأدوات الواقية .

ثانيا : الناحية المالية :

وهى التى ترفع مستوى العمال الاقتصادى وتبعث الطمأنينة فى نفوسهم نحو مستقبلهم وتشمل :

١ ـ التأمينات المختلفة ضد المرض والعجز والشيخوخة والوفاة . وإرشاد

العمال نحو حقوقهم المترتبة على اشتراكهم فى هذه التأمينات .

٢ ـ تمكين العمال من الاقتراض إذا دعت الضرورة على أن يسددوا ما اقترضوه على أقساط صغيره ووضع نظام عام لذلك .

٣ ـ صرف منح أو مكافآت فى المناسبات والاعياد لمعاونة العمال على مواجهة النفقات الطارئة وتشجيعهم على الولاء للمنشأة التى يعملون بها .

٤ ـ إنشاء جمعية تعاونية أو كانتين لتسهيل حصول العمال على احتياجاتهم من الأصناف الجيدة وبأثمان زهيدة وأن يوزع الربح على المساهمين وفق النظم التعاونية فى هذا الخصوص .

٥ ـ تشجيع العمال على الادخار وإفهامهم فوائدة وإرشادهم إلى أحسن طرق الصرف وكيفية تنظيم ميزانية الأسرة .

ثالثاً : الناحية الترفيهية

وتهدف إلى استثمار وقت فراغ العامل فيما يعود عليه بالخير ويحفظه من الشرور والمفاسد وتشمل النواحى الآتية .

١ ـ إنشاء الاندية والملاعب والفرق الموسيقية وتأسيس الجمعيات التى تشرف على مختلف أوجه النشاط الرياضى والفنى وتكوين الفرق الرياضيةوفرق الكشافة وجماعات الرحلات والمعسكرات . والعمل على أن يستفيد منها جميع العمال . على أن يوضع فى الاعتبار أن هذا النوع من النشاط يؤدى إلى تنمية شخصية العامل وتحسين صحته وأخلاقه ويبث فيهم روح التعاون والصداقة والعلاقة الطيبة.

٢ ـ إنشاء غرفة للاستراحة بالمصنع مزودة بالمقاعد المريحة والموائد الكافية ومزدانة باللوحات والإذاعة .

رابعا : الناحية الثقافية :

وترمى إلى إكساب العامل صفة المواطن المثقف وتربيته على الاطلاع وانتشاله من الجهل وتبصيره بأمور حياته كما يلى :

١ ـ إنشاء فصول دراسية لتعليم الكبار مايتعلق بمهنتهم وتزويدهم بالمعلومات

العامة التى تفيدهم ويمكن الاستعانة فى ذلك بعرض الأفلام الثقافية المناسبة .

٢ ـ إلقاء محاضرات على العمال فى الصحة العامة والشخصية وإرشادهم إلى تنظيم شئونهم الاقتصادية والاجتماعية وتعريفهم بواجباتهم فيؤدونها وبحقوقهم فيتعرفون عليها ويطالبون بها .

٣ ـ إنشاء مكتبة يستعير منها العمال الكتب المفيدة وبنوع خاص تلك الموضوعات التى تتعلق بمهنهم .

٤ ـ تشجيع العمال ومساعدتهم فى نشر مجلة خاصة بالمصنع يعبرون فيها عن آرائهم ويظهرون فيها مواهبهم الأدبية .

خامساً : الناحية الاجتماعية والنفسية وتشمل على الآتى :

١ ـ القيام بدراسة مستفيضة للأحوال المعيشية والصحية والاجتماعية للعمال.

٢ ـ تقديم نتيجة هذه الدراسات للمنشأة لتسترشد بها فى معرفة أحوالهم ومعالجة أمورهم .

٣ ـ المساعدة فى حل المشاكل الفردية وتقديم المشورة فى كل ما تحوله المنشأة على الإخصائى الاجتماعى بالمصنع من حالات تستدعى فحصا أو علاجا اجتماعيا أو نفسيا حتى يتفرغ العمال إلى عملهم دون أن يشغلهم شاغل قد يؤثر على حالتهم تأثيراً سيئاً .

٤ ـ توجيه العمال واستثارة رغباتهم بالطرق العلميـــة إلى الاستفادة من المنشآت الاجتماعية كل بحسب ظروفه وحالته الخاصة .

٥ ـ إنشاء مصلى لإقامة الشعائر الدينية وعقد اجتماعات دورية تلقى فيها الإرشادات على العمال وتبصيرهم بالأخلاق القويمة وآداب السلوك .

٦ ـ توفير وسائل الانتقال بين مساكن العمال والمصانع البعيدة عن العمران حتى لايضطر العامل إلى قطع مسافات طويلة للوصول إلى مصنعه سيراً على الأقدام وبذلك يمكن توفير قدر كبير من نشاط العامل لخدمة الإنتاج.

النشاط الرياضى واهميته للعمال

أهداف النشاط الرياضى :

١ ـ تنمية الكفاية البدنية للعامل وصيانتها مع تنمية الطاقة الحيوية وتأخير الشيخوخة .

٢ ـ تنمية المهارات البدنية النافعة فى الحياة عموماً وفى العمل داخل الورشة خصوصاً .

٣ ـ تنمية الكفاية العقلية والجسمية للعامل .

٤ ـ تحقيق النمو الاجتماعى للعامل .

٥ ـ تمتع العامل بالنشاط البدنى والترويحى وشغل وقت الفراغ بطريقة مفيدة .

٦ ـ ممارسة الحياة الصحية السليمة .

٧ ـ تنمية صفات القيادة الصالحة والتبعية عن طيب خاطر بين المواطنين .

٨ ـ إتاحة الفرصة للنابغين للوصول إلى البطولة وتنمية القدرات والمواهب .

أثر النشاط الرياضى على شخصية العامل :

لكل مؤسسة مهما تباينت أغراضها أثر فعال فى حياة العامل فهى المجال الحيوى لتفاعل العامل وانفعاله ، والشخصية الحسنة هى الشخصية التى يحظى فيها صاحبها بنوع من التكامل والتجانس بين مكوناتها . ولما كانت للشخصية عدة مكونات فما من شك فى أن للنشاط الرياضى أثر له أهميته على مكونات العامل النفسية والعقلية والوجدانية والاجتماعية ومن جهة أخرى نجد أن الخلق هو جوهر الشخصية وهو ملخص سلوك حياته مع الجماعة .

ونجد أن أحسن المجالات التى يمكن التعرف فيها على العامل هى مجال اللعب والنشاط الرياضى . إذ ينطلق على سجيته فتظهر قدراته وتتضح ميوله ويتحدد سلوكه ويتميز خلقه . فالعامل الذى يرحب ويلوح عند الانتصار ويكره ويحزن

عند الهزيمة يعطى لزملائه العمال صورة واضحة عن سلوكه الذاتى الأنانى . ذلك السلوك الذى سرعان ما تنعكس صورته فى طريقة معاملتهم له .

وهكذا ، نجد أن عمليات التقبل والنبذ تكون على أشدها أثناء النشاط الرياضى . تلك العمليات التى عن طريقها يمكن أن يتحقق للعامل نمواً فى شخصيته.

العلاقة بين النشاط الرياضى الموجه وبين سلوك العامل داخل المصنع :

النشاط الرياضى له أثره الكبير على العامل حيث يجد فيه العامل الفرصة للتنفيس عن رغباته وميوله بطريقة سليمة تساعده فى بناء كيانه الإنسانى لاهدمه، فاندماج العامل وسط الجماعة الرياضية بما لها من كيان وشخصية وكونه عضواً فى جماعة تضع لنفسها الاتجاه الذى تسير عليه يجعله دائماً يسعى إلى الأحسن . وتنعكس هذه الناحية عليه داخل المصنع فيما يلى :

١ - يتقبل العامل عمله ويخلص له فيزيد إنتاجه وبالتالى يزيد دخله ويرفع من مستواه الاقتصادى ويشعر بأن المصنع يهيىء له المجال لإشباع رغباته وميوله.

٢ - الاطمئنان والراحة والهدوء الذى يولده النشاط الرياضى للعامل يساعده على العمل بروح راضية مطمئنة فيقلل من الإصابات التى قد يتعرض لها لو كان فى حالة نفسية غير عادية .

٣ - أن وجود العامل بالنادى أو فى جماعة رياضية ومزاولته النشاط الرياضى يقيه من الأمراض التى قد تودى بحياته ويبعده عن العادات الغير مستحبة ،فالعامل المستقر نفسياً المتمتع بصحة جيدة يزيد إنتاجه ويفيد ويستفيد منه مصنعه .

٤ - يقدم النشاط الرياضى للعامل السلوك التعاونى ويتعود عليه ويؤدى هذا إلى تحسين علاقته بالآخرين داخل المصنع .

٥ - للنشاط الرياضى أثره البالغ فى خلق الولاء للمصنع من جانب العامل وبالتالى ينمو هذا الولاء للمجتمع الكبير الذى يعيش فيه العامل .

إن أمتنا العربية الفتية وفى طابعها الجديد باتجاهاته للتحرر والبناء والاستقرار كان لزاما على العاملين أن يعملوا على تحقيق سياسة المجتمع فى البرنامج التربوى العام ، وكان لزاما على التربية الرياضية أيضا بما فيها من أنشطة ومزايا

وفرص أن تدعم هذه السياسة وأن تعمل على تكوين المواطن الصالح الصحيح البدن الذى يثق بنفسه ويبذل جهده ويحرص على أداء واجبه ويتعاون مع غيره لصالح المجموع .

ولا عجب — فى أن يكون الأمر كذلك — لأن إقبال الناس على المدن وازدحامهم فى المصانع والمتاجر وشدة تكالبهم على المادة بدرجة لم يسبق لها مثيل . وضغط مطالب الحياة نفسها ، كل ذلك جعلهم يهملون الناحية الروحية فى حياتهم وينسون الناحية الجسمية فى طفولتهم وشبابهم ، ويسرفون فى التحصيل المادى مما أدى إلى ضعف ظاهر فى الروح الاجتماعية وإلى تفشى كثير من الأمراض والعلل وإلى تزايد القلق النفسى .

من هذا — كان لابد للتربية الرياضية — فى هذا العصر أن تهدف إلى نمو الفرد نمواً متكاملا ، وذلك بإتاحة الفرص له لكى يكشف عن نزعاته ومواهبه . فيتناولها المسئول عن علم وفهم بالتهذيب والتوجيه فى الاتجاهات الصالحة التى تفيده وتعود على مجتمعه بالنفع .

من أجل ذلك كله تعنى الحكومات بالنشاط الرياضى على اعتبار أنه وسيلة فى إعداد أبناء الأمة وعنصر من عناصر سعادتها وسبب من أسباب رخائها ونموها حتى أصبحت الدولة تخصص للتربية الرياضية مكاناً بارزاً فى سياستها المالية والتربوية والاجتماعية ، كذلك أصبحت المجتمعات الراقية تعمل على إنشاء الأندية لفئات الموظفين والعمال والصناع والزراع فتقيم المتنزهات والملاعب وحمامات السباحة — ذلك لكى يتهيأ للشعب كله أسباب الحياة الصحية ويتمكن أفرادة من استثمار كل وقتهم فيما يعود عليهم بالنفع .

وفى ضوء ما تقدم يمكننا أن نبين قيم التربية الرياضية فيما يلى :

١ — إن النمو العضوى للفرد يتوقف على نشاطه وإهمال التربية الرياضية فى مراحل النمو المختلفة يضعف النشء ومن ثم يجعل المجتمع معتلا خائر القوى .

٢ — إن التربية الرياضية تحارب الضرر الذى ينشأ عن الأوضاع التى يتخذها الجسم أو بعض أجزائه والتى تتطلبها المهنة فتسبب تشوه الجسم .

٣ - تعمل التربية الرياضية على ترقية النشاط العصبي وفى تربية التوافق العضلى العصبى فبواسطتها يكتسب الفرد مهارات حركية وذهنية واجتماعية تمكنه من الاعتماد على قوته وقدرته وبذلك تزداد كفايته فى التحصيل والإنتاج والكفاية فى ذلك إحدى أسباب سعادة الفرد .

٤ - تعمل التربية الرياضية على نشر الروح الاجتماعية الصحيحة بين الأفراد، كما أنها وسيلة هامة لاستثمار الوقت الحر فضلا عن أنها تتيح الفرص لإشباع الميل للحركة وإعلاء الغرائز .

٥ - تعمل التربية الرياضية على تنمية صفات القيادة بين الأفراد — تلك القيادة التى تجعل من الفرد أخا وعونا وموجها وخدوما لغيره من الناس ، وبالتالى تنمى كل الصفات الكريمة الصالحة التى يصبح فيها الفرد عضواً فى جماعة منظمة يبذل أفرادها جميعاً الجهد ، ويعملون ويتحملون المسئوليات لصالح الجماعة .

أهمية النشاط الترويحي للعمال

مفهوم الترويح :

تواجه الإنسان فى عصرنا الحالى مشكلة كيفية قضاء وقته الحر والاستفادة منه وهو ما شاع تسميته « وقت الفراغ » . إن الثورة الصناعية قدأتت بالآلة التى منحت الإنسان ساعات عدة من الوقت الحر ، وتزداد هـــذه الساعات زيادة مضطردة ، ولقد قدر الخبراء أنه من المحتمل أن تصبح ساعات العمل الأسبوعية ٣٠ ساعة فى المستقبل . وهذا معناه أن الإنسان سوف يحصل على مزيد من وقت الفراغ ، وتزداد بالتالى المشكلة تعقيداً إذا لم تتداركها من الآن . إن آثار تطور المدنية فى حياة الإنسان أمر بالإمكان التكهن به ، فمثلا ستصبح وسائل السفر أكثر رفاهية وفخامة ، وستزداد الاختراعات التى تسهل العمل ، وسنعرف آلافا من الآلات الصغيرة التى تحرر الإنسان من التزامات العمل المجهد وتمنحه مزيداً من وقت الفراغ ـــ ولسوف يتوقف مستقبل العالم إلى حد كبير على كيفية قضاء أهله لساعات فراغهم الزائدة .

إن الترويح هو العامل الأساسى فى حسن قضاء وقت الفراغ وفى مقدمة الميادين التى تكفل حياة مثمرة لكل شخص ، إن هناك حاجة ماسة إلى الترويح كجزء هام محقق للحياة المتزنة ، إن علينا تخصيص وقت للعمل ، وأن نتناول غذاء صحيا ونحصل على قدر ملائم من النوم والراحة ونباشر بعض ألوان من النشاط الترويحى ، ثم نقوم ببعض التقييم الذاتى . فتخصيص وقت لممارسة لون من ألوان النشاط الترويحى أمر ضرورى لكى يصل الشخص لأحسن حالاته ، إذ أن ذلك يعمل على الاحتفاظ بأجهزة الجسم العضوية فى حالة لائقة ، ويخفف من التوتر العصبى الناتج عن العمل ، كما أنه وسيلة تجعل المرء أكثر حيوية وإنتاجا .

فالترويح قد أصبح ضرورة من ضرورات العصر ، فاحتل مكانا هاما فى رعاية المواطنين والنهوض بهم إلى مستوى أفضل يجعلهم قادرين على العيش بطريقة

أفضل ويمكنهم من التكيف مع البيئة والمجتمع عن طريق ألوان النشاط التى يوفرها والمجالات العديدة التى يتيحها لتصريف طاقتهم بطرق بناءة صحيحة تناسب ميولهم ، وبدأت فلسفته وأهدافه تتخذ شكلا واضحا ، كما بدأ الإيمان بأهميته تتبلور فى نفوس الناس نتيجة للنهضة التى شملت جميع نواحى المجتمع وتوجيه العناية الكبيرة إلى الحقائق العلمية ، واتخاذ المنهج العلمى فى بناء الشخصية الإنسانية .

وإذا كان الاهتمام بالنشاط الترويحى ينصب على الأوقات الحرة وخاصة فى وقتنا الحاضر فلا شك أن ذلك يعود إلى عدة أسباب منها :

١ ـ أن التطور الصناعى والتصنيع أوجد للإنسان أوقاتا حرة طويلة .

٢ ـ أن التطور السياسى والاجتماعى أوجد فرصا لكل إنسان ليتمتع بحياته . وأن يستخدم أوقاته الحرة فيما يرغب بعكس الصورة فى العصور القديمة، حيث كاد يقتصر التمتع بالوقت الحر على الطبقة الغنية المسيطرة وذلك على حساب الطبقات الفقيرة المكافحة .

٣ ـ الإيمان بالترويح باعتبار أنه وسيلة من وسائل سعادة الإنسان بالإضافة إلى أنه وسيلة من وسائل الإنتاج ، فالإنسان الذى يمارس نشاطا ترويحيا إنما يستفيد جسما وعقلا وروحاً بالإضافة إلى أن هذه الاستفادة تهيىء له فرصا أفضل للإنتاج، فالعامل الذى تهيأ لسبل الترويح المختلفة قادر على إنتاج أفضل .

الترويح والدولة :

لم تقتصر العناية بتوفير النشاط الترويحى للشعب ـ كحق من حقوقه على دولة بعينها ، بل امتد إلى العالم جميعه فنصت المادة «٢٤» من وثيقة إعلان حقوق الإنسان التى أقرتها الجمعية للأمم المتحدة فى ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ على الآتى :

« لكل إنسان الحق فى الراحة . وفى أن يكون له وقت فراغ ، بما فى ذلك من تحديد سليم لساعات العمل ، ومن عطلات منظمة يصرف عنها مرتب .»

وجاء فى دستور ج . ع . م . الصادر فى ٢٣ يوليو ١٩٥٦ مزيداً لذلك فى مقدمته التى تقول :

نحن الشعب المصرى .

الذى استلهم العظمة من ماضيه ، واسترد العزم من حاضره ، ورسم معالم الطريق إلى مستقبل ...

- متحرر من الخوف .

- متحرر من الحاجة .

- متحرر من الذل .

يبنى فيه بعمله الإيجابى وبكل طاقته مجتمعاً تسوده الرفاهية .

وتعمل الدولة على التوسع فى ميدان الترويح العام ، بما يحوى من حدائق ومتنزهات وملاعب ومصايف ، نتيجة للاقبال المتزايد من الشعب على ارتياده ، ولعل اهتمام الناس بميدان الترويح العام راجع للأسباب الآتية :

١ - رد فعل المعيشة المزدحمة المليئة بالضوضاء .

٢ - طبيعة التطور الصناعى الحديث ، الذى قلل من ساعات العمل ووفر للناس مزيداً من الوقت الحر .

٣ - توفر المواصلات ، الذى جعل الانتقال سهلا من وإلى مناطق الترويح الخلوية .

وقد صاحب اهتمام الدولة بالنشاط الخلوى الاهتمام بالمخيمات والمعسكرات وبيوت الشباب . وتعتبر الموسيقى من نواحى النشاط الترويحى الهام الذى ترعاه الدولة ، وكذلك الفنون على اختلاف أنواعها ، وقامت الدولة برصد الأموال اللازمة لهذه الأنشطة وكذلك التسهيلات الأخرى .

وفى تصورى أن الذى دفع الدولة إلى رعاية النشاط الترويحى عوامل مختلفة أذكر منها :

١ - إيمان الدولة وشعورها بحق شعبها عليها فى تنظيم أوقات فراغهم فيما يعود عليهم بالنفع والبهجة والسعادة ، ويعتبر النشاط الترويحى من أهم الوسائل المحققة لهذه الغاية .

٢ ـ أن الحياة الجماعية أمر حيوى لرفاهية المجتمع .

٣ ـ أن انشغال الناس عامة والشباب خاصة فى الملاعب وفى الأنشطة الترويحية ، ويحول دون الاتجاهات المنحرفة .

٤ ـ أن الترويح يسهم فى اتحاد الترابط بين أفراد المجتمع .

وقد عنيت ج . ع . م عناية خاصة بهذا الميدان فى مجالاته المختلفة عن طريق أساليب متعددة أهمها :

١ ـ إعداد قيادات مدربة لميدان الترويح ، وقد حددت هذه القيادات فى خمس مستويات هى قائد الجماعة والساعد وهى قيادة طبيعية ، والرائد الموجه ، والمشرف ، والمخطط ، وهى قيادات مهنية .

٢ ـ إعداد منشآت ترويحية عامة وموجهة ، من ساحات ومراكز شباب ومعسكرات بأنواعها وحمامات سباحـــــة وصالات الألعاب وأندية مزودة بالإمكانيات المختلفة ، من ملاعب وصالات ومسارح وأدوات ثقافية وفنية واجتماعية .

٣ ـ إعداد تنظيمات ترويحية ينخرط فيها الشباب تحت قيادة واعية ، كى يتمكن من مزاولة نواحى النشاط المختلفة بطريقة منظمة هادفة ، وتتاح لهم الفرص ليعيشوا فى مجتمعهم الاشتراكى إيجابيين عاملين .

صلة الترويح بالاقتصاد .

إن الترويح قد أصبح ضرورة للفرد والجماعة ، يترتب على تنظيم نشاطه تجديد القوى واستعادة النشاط وإتقان العمل وحسن آدائه وبالتالى زيادة الإنتاج وقد أثبت علم النفس التطبيقى فى ميدان الصناعة أهمية الترويح . فوجد « فرناند » أن تخفيض ساعات العمل من ٩٦ ساعة إلى ٥٥ ساعة فى الأسبوع رفع مقدار الإنتاج فى الساعة زيادة كبيرة ، كما ظهر أن الإنتاج الكلى فى الأسبوع قد زاد بمقدار ١٥٪ . ولقد برهن اشتراك الأفراد فى مختلف ألوان النشاط الترويحى على ارتفاع مستواهم الاقتصادى ـ فلقد وجد « تستد » فى دراسة لمختلف الجماعات

التى تخرجت فى جامعة « آيوا » أن الأفراد الذين كانوا ضمن جماعات النشاط الرياضى والترويحى يحصلون على دخل أعلى من الذين لم يشتركوا فى مثل هـــذا النشاط رغم تشابههم من جميع الوجوه .

ويعتبر النشاط الترويحى وسيلة للكشف عن مواهب الفرد وميوله وقدراته، ويمكن استخدام ذلك دعامة طيبة لعملية التوجيه المهنى ، ويمكن بذلك توجيه كل فرد إلى ميدان العمل الذى يصلح له والذى يتفق مع مكونات شخصيته ، فيمهد بذلك أفضل مجال ممكن للنبوغ والنجاح والنهوض بمستوى الإنتاج ، لأن كل فرد سيستمتع بالاستقرار النفسى فى حياته العملية وسيتسع أمامه مجال الترقى والابتكار .

وإن ما ينتج عن الترويح من الارتفاع بالمستوى الصحى لابد وأن ينعكس أثره على الناحية الاقتصادية ، فكلما ارتفع المستوى الصحى كلما زادت القدرة على الإنتاج ، وزاد الإقبال على العمل ، وقلت الأجازات المرضية ، فضلا عما يحققه ذلك من وفر فى النفقات العلاجية ، ومن تأخير فى سن التقاعد عن العمل، ويهيء الترويح لغرائز الفرد وانفعالاته فرصاً كافية للتعبير عن نفسها ، ولا يقتصر فائدة ذلك على الناحية النفسية ، بل إن آثاره تنعكس أيضاً على الناحية الاقتصادية ، فالمستوى الإنتاجى للعامل الذى يتمتع باستقرار نفسى يفوق كثيراً مستوى العامل المثقلة نفسه بالهموم والعقد .

ويمكن أن يحقق كثيراً من ألوان النشاط الترويحى دخلا ماديا لا يستهان به ، فهواية الصيد وهواية تربية الدواجن أو تربية النحل ، وهواية الفن أو الادب قد تدر نفعاً اقتصادياً كبيراً على أصحابها حتى ولو كان الغرض الأول من تلك الهوايات هو الترويح . أى أنه يمكن أن تنقلب الهواية إلى عمل أساسى يرتزق منه الفرد ، وقد تقترن تلك الحالات بالنبوغ الكامن الذى لم يكتشف فتعمل الهواية على إظهاره وتنميته . ولو تتبعنا تاريخ حياة كثير من المشاهير لوجدنا أمثلة كثيرة منهم بدأوا حياتهم فى وظائف أو أعمال عادية ، ثم لعبت هواياتهم الترويحية دوراً إيجابياً فى تغيير مجرى حياتهم . ودعمت الناحية الاقتصادية لهم.

تنظيم النشاط الترويحي في المجتمع :

إن تنظيم النشاط الترويحي فى المجتمع هدفه توفير هذا النشاط لأكبر قطاع من الشعب بأقل تكلفة وفى أقصر وقت . فهذا التنظيم هو عملية يتعرف بها المجتمع على احتياجاته أو أهدافه الترويحية ، ويرتب تلك الاحتياجات أو الأهداف ، وينمى الثقة والإرادة فى العمل على تحقيق تلك الأهداف وإشباع تلك الاحتياجات ، ويحدد الموارد الداخلية والخارجية التى تقابل بها الاحتياجات أو الأهداف ، ويتخذ خطوات العمل لإشباعها أو تحقيقها ، وعن طريق ذلك ينمى المجتمع عند المواطن الاتجاهات التعاونية والجماعية .

وبذلك أصبح من واجب المجتمع اليوم بالنسبة للترويح أن يأخذ بعين الاعتبار الأمور الآتية :

١ ـ تحديد الخدمات اللازمة للنشاط الترويحى حتى تقابل احتياجات الجماعات.

٢ ـ وضع أسس سليمة للتنظيم والإدارة للجماعات والهيئات التى تقوم بخدمات ترويحية .

٣ ـ توزيع الخدمات على هذه الجماعات والهيئات بما يحدد أغراض كل منها واختصاصاتها بالقدر الذى يناسب احتياجات البيئة .

٤ ـ الحصول على بيانات وحقائق مأخوذة من الواقع ومن وقت إلى آخر حتى تتغير الخطة وتعدل حسب التغييرات والتطورات التى تحدث فى المجتمع .

وبعبارة أخرى فإن المجتمع الحديث فى حاجة ماسة إلى تنظيم جهوده، وتنسيق خططه فى مجال النشاط الترويحى لأوقات الفراغ . خاصة وأن عدد الهيئات والجماعات التى تعمل فى هذا الميدان قد ازداد للحد الذى يستدعى وضع خطة واضحة مدروسة تعتمد على تضافر الجهود فى هذا السبيل .

المبادىء الأساسية فى الترويح :

١ ـ إن كل إنسان فى حاجة إلى الترويح .

٢ ـ إن لكل إنسان حقاً فى الترويح .

٣ - إن المشاركة الإيجابية فى النشاط الترويحى أفضل من المشاركة السلبية.

٤ - إن اكتساب الهوايات الترويحية تبدأ من الطفولة وتنمو مع التدرج فى العمر .

٥ - إن العمل والترويح يكمل بعضهما البعض .

٦ - إن رفاهية الفرد والمجتمع هما نتاج الترويح المنظم .

٧ - إن من واجبات المواطن كى يدعم وينمى حياته الاجتماعية أن يشارك فى نشاط ترويحى بناء ملائم له

٨ - إن من واجبات المجتمع أن يحقق للجميع فرصاً متكافئة لممارسة النشاط الترويحى بتوفير تسهيلات وبرامج مناسبة ترويحية عامة .

٩ - يجب التنسيق وربط الصلة وتحقيق التعاون بين البيت والمدرسة والمؤسسة والدولة لتحقيق حاجات المواطن الترويحية .

١٠ - إن الترويح عامل هام من عوامل رفاهية وتنمية المجتمع .

وبعد هذا العرض يهمنا فى مجال الترويح عن العاملين أن نراعى الأسس السابقة ، ولم يفت ذلك القائمين على أمر الإنتاج فى مؤسساتنا على اختلافها . فعملت على تشجيع وتكوين لجان وجماعات الرحلات والمعسكرات والاعلام والتوعية والتثقيف حتى ينهل العامل من مناهلها ويرتوى ، فيكون ذلك حافزاً له على الإنتاج المثمر والعمل الصادق يحدوه الأمل دائماً أن ينظر إلى المستقبل بكل ثقة وأمان ونظرة التفاؤل تحيط به دائماً نحو مجتمع أفضل ومستوى معيشة أكرم . ولو قارنا بين ما نحن عليه وما عليه الدول التى سبقتنا فى هذا المضمار لوجدنا أننا نسير بسرعة أكبر وفى تقدم أوسع لتحقيق مجتمع الرفاهية والخير للعامل .

الرحلات أسلوب من أساليب الخدمات فى محيط العمال

تمهيد

إن المجتمع الذى نعيش فيه اليوم حركة متطورة بناءة وتعتمد هذه الحركة فى تطورها البناء على جيل يتوفر له الإلمام بكل الظروف التى تحيط بمجتمعه . ولن يستطيع الإنسان أن يلم بظروف مجتمعه ليساهم فى تطوره البناء إذا ماقبع فى مكانه وانفرد بنفسه ، بل لابد لمن يريد أن يكون ذا أثر فى بناء مجتمعه أن ينتقل من مكان إلى آخر للوقوف على أحوال مجتمعه ، وأن يختلط بغيره ممن هم فى مجتمعه ليكسب بهم قوة ، ويكونون عونا له فى كسب المعرفة ويشدون أزره عندما يدعو الوطن أبناءه ليسهموا فى بنائه ، ومن شأن هذا الاختلاط وذلك التنقل أن يفرض على الإنسان أنماطا من السلوك تيسر له أمره وتحقق له رغباته .

ولاشك أن الرحلات وما تحتاجه من دقة فى التنظيم والتنفيذ ، وما تفرضه الرحلات الجماعية على أعضائها من أنماط السلوك التى تساعد فى بنـــــاء جيل اكتملت له كل مقومات المواطن الصالح الذى يتفاعل مع مجتمعه يؤثر فيه ويتأثر به لها أهميتها كأسلوب من أساليب الخدمات للعمال

إن الإنسان فى هـذا الزمن الذى تعقدت فيه الحياة وتشابكت فيه المصالح يحتاج إلى مقومات أساسية ، وهذه المقومات فى مجموعها تشكل أهداف الرحلات وذلك بما تغرسه فى نفوس أعضاء الرحلة من عادات وما تكسبه لهم من معرفة.

وإيمانا منـا بأهمية الرحلات للعاملين بصفة خاصة لما تغرسه فيهم من أساليب القيادة والتنوع فى المعرفة كان لزاما علينا أن نشرح المقومات الأساسية للرحلات حتى يقف العاملون على كل ما تحتاجه الرحلات وحتى يستطيعوا أن يتولوا الريادة فيها على أسس واضحة فتعم الفائدة .

فالرحلات تعتبر وسيلة شيقة للترويح عن النفس والبعد عن روتين الحياة

اليومية بمـا فيها من قيود ومسئوليات ، والرحلات وسيلة وليست هدفا فى حد ذاتها . لأن الهدف يكمن فيما يحصل عليه عضو الرحلة من خبرات ومهارات حيث ينتقل من مكان إلى آخر ليزداد علماً أو يكتسب خبرة أو يستمتع بمـا فى الطبيعة من جمال ومتعة ، وأهم هـذه الخبرات اعتماد الفرد على نفسه عن طريق المشاركة فى آداء الخدمات للمجموع والقيام بخدمة نفسه بنفسه ، كما أنهـا تساعد على تكوين الشخصية الاجتماعية عن طريق اتصال الفرد بغيره فى بيئات مختلفة ، ذلك الاتصال الذى يجعـــله متكامل للشخصية وينمى قدراته ويكسبه معارف وصداقات جديدة .

أنواع الرحلات

١ ـ رحلات ثقافية وعلمية والهدف منها إتاحة الفرصة للعضو ليتعلم بنفسه حقيقة مايراه ويحصل على المعلومات التى تنمى مداركه .

٢ ـ رحلات ترفيهية والغرض منها قضاء وقت ممتع والاستجمام .

٣ ـ رحلات رياضية وهى التى تتطلب بذل مجهود بدنى .

اهداف الرحلات وأغراضها :

١ ـ الرحلات وقت طيب يشعر فيه الأعضاء إلى حد كبير بالتحرر والانطلاق والراحة النفسية ، ولذلك فهى وسيلة لشغل وقت الفراغ .

٢ ـ توفر الرحلات الفرصة للمشتركين فيها أن يكتسبوا الخبرات الجماعية عن طريق مناقشة الأعضاء لاختيار الرحلة ومكانها وموعدها وقيمة اشتراكها وتنظيمها وتوزيع المسئوليات المتعلقة بها .

٣ ـ تزود الرحلات الأعضاء بالمعلومات التى تعمل على اتساع دائرة ثقافتهم ومعلوماتهم كما تثير وتنمى فيهم دوافع الاستكشاف وحب الاستطلاع والبحث عن الحقيقة .

٤ ـ تتيح الفرصة لتدريب الاعضاء على الخلق والابتكار عن طريق تفاعلهم مع الطبيعة ومناقشتهم لما شاهدوه فى أثناء الرحلة .

٥ ـ تساعد الأعضاء على التعرف على مجتمعهم ومختلف بيئاتهم والوقوف على مشاكله واقتصادياته وإمكانياته .

٦ ـ تتيح الرحلة الفرصة للأعضاء على التعبير عما فى نفوسهم وتظهر ميولهم ورغباتهم ، وبذلك تكون الرحلة فرصة طيبة تساعد القادة على زيادة تعرفهم على أعضاء الجماعة ومساعدتهم .

٧ ـ تتيح الرحلات الفرصة لتدريب أعضائها على التعاون وتحمل المسئولية وذلك فى أثناء تنفيذ برامجها المختلفة التى تتطلب اشتراك وتعاون الأعضاء المشتركين فيها بجهودهم .

٨ ـ الرحلات وسيلة مهمة لتنمية العلاقات بين الأعضاء والقائد وبين الأعضاء بعضهم البعض .

مقومات الرحلات

أولا . المقومات التربوية .

ثانيا : المقومات الاجتماعية

ثالثا : المقومات الثقافية

رابعا : المقومات القوميـة

أولا : المقومات التربوية للرحلة

١ ـ الاعتماد على النفس :

ينشأ الفرد معتمداً على أسرته فهى التى ترعى شئونه وتدبر له كل ما يحتاج إليه ، فالفرد يجد فى الأسرة ما يساعده على القيام بعمله . ولكن الوضع فى الرحلة يختلف . فالرحالة يعتمد على نفسه فى إعداد مواصلاته وتدبير أمر غذائه وإعداد أدواته اللازمة له فى رحلته .

٢ ـ تحمل المسئولية :

ويقتضى اعتماد الإنسان على نفسه فى تدبير أموره اتخاذ قرارات معينة فهو

يقرر أى الطرق يتبع فى سيره ، ماذا يأكل ، وهو عندما يتخذ هذه القرارات إنما يتحمل مسئولية نتائجها ، ومن ثم فهو سيعتاد على تحمل المسئوليات بمرور الزمن . ويمكن أن يدرب عضو الرحلة الجماعية على بعض المسئوليات مثل جمع البيانات أو تدبير الماء أو حفظ الطعام أو إعداد وسائل التسلية .

٣ ـ تنمية الشخصية .

يبدأ نضج الفرد الجنسى فى ج . ع . م عادة ما بين ١٢ — ١٤ سنة ويبدأ استقلاله عن أسرته فى سن ٢١ سنة تقريباً ، ولكن المدة ما بين التغير الجسمى واستقلاله عن أسرته يحس فيها الفرد بتباشير الرجولة وهو يحاول إثبات ذاته بوسائل قد تكون غير سوية نتيجة للاضطرابات النفسية التى تنجت عن عدم اعتراف المجتمع به كشخص اكتمل نموه ، والرحلات عبارة عن مجموعة من المسئوليات وقيام الفرد ببعض هذه المسئوليات تجعله يشعر بأنه قام بدور إيجابى كان سببا فى نجاح الرحلة فيتولد فيه الشعور بأنه عنصر فعال فى المجتمع .

٤ — فهم نفسية الفرد على حقيقتها :

الفرد فى أسرته يتخذ سلوكه الشخصى طابعاً معينا وهو الطابع الذى ترضى عنه تقاليد الأسرة ، على أن الرحلة وما يصاحبها من جو مرح بعيداً عن التقاليد فيبدو فيها الفرد على سجيته ويظهر ما يحاول إخفاءه من سلوك غير عادى .

٥ — تحمل الصعاب :

الفرد فى الرحلة يغير من طريقة حياته من غذاء ونوم وقد تقابله بعض المتاعب هذه الظروف التى قد تحيط بالرحلة تخلق من الإنسان رجلا جلداً يستطيع مواجهة الصعاب ويعمل على التغلب عليها .

ثانيا : المقومات الاجتماعية للرحلة :

١ — تفاعل الفرد مع الجماعة :

ليس أضر على المجتمع من أن تسود الفردية بين أفراده ، فيعيش كل فرد فيه لنفسه فقط عاملا على تحقيق رغباته الشخصية دون أى اعتبار لرغبات الآخرين

والرحلات الجماعية ميدان فسيح لتحقيق هذه الغاية بما ترسمه من برامج لا تسمح بتحقيق الرغبات الفردية على حساب المجموعة وفى محاولاتها لتحقيق رغبات الجماعة فى وقت محدود إنما تجبر كل عضو فى الرحلة على التنازل عن رغباته الشخصية ليلتقى مع الرغبة العامة للجماعة حتى تحقق الرحلة أهدافها ، ومع مضى الزمن وتكرار اشتراك الفرد فى الرحلات تنمو الروح الجماعية شيئاً فشيئاً لدى الفرد.

٢ ــ التعاون :

تحتاج الرحلات فى إعدادها ووضع برامجها وتنفيذها إلى تعاون جميع القائمين بها حتى تحقق أهدافها، فجماعة تتحمل مسئولية التغذية وأخرى رسم برنامج الترويح وتنفيذه، وأخرى للمواصلات وإعداد المكان وهكذا . والعضو الذى يتعالى تنبذه الجماعة ، والرحلة ما هى إلا مجتمع صغير لا تتحقق أهدافه إلا إذا سادته روح ديمقراطية اشتراكية تعاونية وهى الصورة التى يسير عليها مجتمعنا ، على أن هذا التعاون يجب ألا ينحرف فيصل إلى درجة غير سوية مثل تملق الآخرين .

٣ ــ المحافظة على المواعيد :

لكى تسير الرحلة وفق برنامج محدد ومنظمة يجب أن يكون معلوما لجميع المشتركين برنامج الرحلة وخط سيرها ساعة البدء ، مكان التجمع ، المسئول عن القيادة وهكذا . فإذا تأخر أحد الأعضاء عن ميعاد القطار مثلا تتركه الجماعة وتواصل رحلتها ، فهذا يجعل العضو يحس بخطئه وبحرمانه من هذا النشاط وتدربه على المحافظة على المواعيد وبالتالى يكتسب الرحلة النجاح .

٤ ــ التعامل مع الغير :

تتيح الرحلة محاولات متعددة للعامل مع الغير هذا التعامل، فقد يكون نتيجة لمقابلة شخصية كاستخراج تصريح للزيارة أو استئجار وسيلة انتقال أو لحجز أماكن بالسكك الحديدية ، وقد تكون كتابية عند الحاجة إلى الإتصال لحجز مكان للمبيت وسواء كان الاتصال شخصيا أو كتابيا ، فإن تعود الإنسان على حسن آدائه ينفعه فى حياته الخاصة فى كيف يستأذن فى الدخول ، كيف يشكر ، كيف يراعى الشعور ، كيف يتعرف على موارد البيئة ، كيف يستغل الإمكانيات القائمة... إلخ .

٥ — الترويح :

لو اقتصر برنامج الرحلة على الجانب الثقافى لأصبح جافا لا حياة فيه ، ولهذا يجب أن يراعى عند وضع الخطة فى برنامج الرحلة أن يخصص فيه وقت للترويح والنشاط الجسمى والسمر على أن يكون هذا النشاط والسمر شاملا لجميع الأعضاء ما أمكن وأن يكون هادفا فيشتمل على أناشيد وطنية وقومية وألعاب جماعية مناسبة وتمثيليات قصيرة مناسبة ونكات ونوادر وملح معقولة وموسيقى ، على أنه يجب ألا يستغل السمر فى مضايقة بعض الأعضاء ، كما أنه يكون من المستحسن دائما أن يشتمل البرنامج على بعض ألوان من النشاط الجمعى الرياضى التى تتناسب مع إتساع مكان الرحلة .

ثالثا : المقومات الثقافية المرحلة :

١ — اكتساب المعرفة عن طريق المشاهدة :

يرى الإنسان فى رحلته حقائق الأشياء مجسمة فيستطيع أن يتعرف على خصائصها ويلمس الفروق بينها . والرحلة بما تتيحه إنما هى مجال طيب لدراسة مظاهر الحياة من زواياها المتعددة والإلمام بما يميز البيئات عن بعضها ، وعلى الأخص فى العادات والتقاليد التى لا يتيسر معرفتها إلا باختلاط بأهل هذه البيئات.

٢ — التثقيف الذاتى :

تنقل الرحلة الإنسان إلى أجواء جديدة يريد معرفتها ، لذلك يقوم بالبحث والتنقيب ، فقيامه بهذه العمليات يقوى فيه هذه القدرة على الملاحظة والدقة فى البحث . وقد تلفت نظر الإنسان بعض الأشياء فيقبل على البحث عنها فى الكتب أو بالدراسة على الطبيعة أو بالإثنين معاً فيكتسب معرفة جديدة .

٣ — الإحساس بالجمال :

الإنسان بطبعه يهوى ويعشق الجمال والإحساس به ينمى الذوق ويساعد بدوره فى خلق الخيال البناء عند الإنسان.

٤ — الإحساس بالقدرة الإلهية :

الإنسان فى الرحلة يرى أشياء لم يرها من قبل فيعجب بها ويرجعها إلى عظمة الخالق وقدرته ويزيد إيمانه بالله فى عصر تسيطر المادة على معظم جوانبه .

٥ — إشباع الهواية الخاصة :

كل إنسان له هوايته الخاصة ، يريد إشباعها ، والرحلات أحسن وسيلة لإشباع هذه الهوايات من رسم وتصوير وموسيقى ... الخ . فإحساس الإنسان بالجمال يجعله يصور هذا الإحساس بالصورة التى ترتضيها هوايته .

٦ — المعارض .

يستطيع الإنسان أن ينشىء معرضا لمقتنياته فى رحلاته المختلفة . وللصور التى سجلها فى هذه الرحلات ، وما يمارسه فيها من هوايات ويكون هذا المعرض سجلا حيا للرحلات يفيد كل من له صلة لصاحب المعرض . وتؤدى المعارض إلى المنافسة الشريفة فى الميدان العلمى .

٧ — الرحلة وسيلة تعليمية .

إن بعض الحقائق لايستطيع الانسان أن يدركها مهما قرأ عنها فى الكتب أو شرحت له أو حتى إذا استعملت بعض وسائل الإيضاح فمثلا عظمة البناء والعمل فى السد العالى لن يكون له تأثيره المرجو بالصور أو الملصقات أو الأفلام كتأثير وجود الشخص فى موقع العمل والرؤيا بالعين وبهذا تكون الرحلة وسيلة تعليمية .

رابعا المقومات القومية للرحلة :

كلما ازداد الإنسان معرفة بوطنه كلما ازداد إيمانه به ، والرحلات وسيلة مهمة لتعريف الإنسان ببلاده ومصادر القوة فيها وماضيها المجيد وحاضرها المشرق والخطوات الجبارة التى تخطوها لتسير فى ركب الحضارة العالمية الحديثة .

ترجمة الأحداث الجارية إلى رحلات :

يدور الزمن بلاتوقف وهو فى دورته يخلف أحداثا مهمة تترك آثارها فى

حياة الإنسان ومن واجب كل من يستظل بسماء هـذا الوطن أن يترجم هذه الأحداث إلى رحلات ليقف على تطورات الزمن وليسهم فيما تدعو الحاجة إلى إسهامه فيها ويتخذ من بعضها دروسا وعبرا تنفعه فى مستقبل الأيام . فالوادى الجديد وبناء السد العالى وإنقاذ آثار النوبة تحتاج أن يشد إليها الرحال ليسهم فيها أبناء هذا الوطن بجهودهم . وأحداث بور سعيد يجب أن يشد إليها الرحال ليقف أبناء هذا الوطن على مواطن العزة والكرامة التى وقفت وقفة لاتلين أمام الغزاة الغادرين .

الرحلات والتنمية الاقتصادية .

مما لا شك فيه أن مصر نفضت عن نفسها وداء التخلف . وهى تسير اليوم بخطى واسعة لتلحق بركب الحضارة العالمية . وهى فى سعيها هذا رسمت لنفسها سياستها الاقتصادية على أساس تطوير المجتمع إلى مجتمع صناعى . ومن أجل هذا يحتاج المجتمع إلى تهيئة الجو من أجل هذا التطوير . ولا شك أن نشر الوعى القوى والمعرفة بهذه الاتجاهات الحديثة من أهم الوسائل فى ذلك . ولذا فإن الرحلات إلى المصانع الحديثة التى أقيمت تنفيذاً لمشروعات التنمية . إنما تساعد على خلق هذا الوعى كما أنها تساعد على إدماج الفرد فى عمليات التنمية عندما يراها حقيقة قائمة .

ومن المقومات السابقة يتضح لنا أن الرحلة لم تعد مكانا ينتقل إليه الإنسان دون هدف واضح . وإنما هى خطة توصل إلى تحقيق هذه الأهداف مجتمعة ويكمل بعضها البعض الآخر . فإذا لم تستطع أى رحلة أن تحقق هذه الأهداف فإن ذلك قد يرجع إلى ضعف فى التنظيم أو عدم الدقة فى التنفيذ أو عدم الإيمان بفلسفة الرحلات . هذه الفلسفة المشتقة من صميم الحياة .

ما يلزم مراعاته فى تنظيم الرحلة

عند القيام بأى رحلة يجب مراعاة بعض النقاط التى لو نفذها الإشراف القائم على الرحلة لحققت الهدف المرجو منها .

١ - يراعى عند تقدير الميزانية أن تسمح لأكبر عدد ممكن من العمال

للاشتراك فيها . ويعنى ذلك أن إمكانيات الأعضاء المادية يجب أن يعطى لها الاعتبار الأول عند تحديد رسم الاشتراك .

٢ - ضرورة الإعداد للرحلة وتنظيمها قبل موعد قيامها بوقت كاف ، يسمح بالحصول على التصريحات الخاصة بالزيارة والاتفاق على وسيلة المواصلات وحجز أماكن المبيت اللازمة .

٣ - ضرورة اشتراك الأعضاء فى تحمل المسئولية الخاصة فى إعداد الرحلة وتنظيمها .

٤ - ضرورة الاهتمام بالبرنامج الزمنى للرحلة وتحديد موعد قيامها وكذلك موعد العودة مع مراعاة رسم خطة سيرها وترتيب أماكن الزيارة طبقاً لموقعها حتى لايضيع وقت الرحلة فى المواصلات ، ويجب أن يشتمل برنامج الرحلة على بعض ألعاب التسلية والاغانى إذا كان الوقت يسمح بذلك ضرورة إعداد برنامج سمر إذا كانت الرحلة أكثر من يوم .

٥ - إذا كان من برنامج الرحلة تقديم وجبات غذائية فيجب تكوين لجنة للتغذية من الأعضاء وأحد المشرفين لإعداد الوجبات وتوزيعها أو الاتفاق مع المطاعم على تقديم هذه الوجبات وإمساك حساباتها .

٦ - بعد أن يتقرر القيام بالرحلة تقوم لجنة الرحلات واللجان الفرعية المتفرعة عنها كلجنة الدعاية ولجنة استلام الاشتراكات . . الخ بعمل الدعاية اللازمة لها بواسطة الإذاعة أو وضع الإعلانات فى أماكن متفرقة مع تحديد زمان ومكان الذهاب والعودة واستئجار الأوتوبيس وتحديد عدد المشتركين ونهاية الموعد .

٧ - يجب أن يكون هناك مخطط طويل الأجل لبرنامج الرحلات يسبقه التعرف على رغبات العمال فى الأماكن التى يرغبون فى زيارتها وإعلان هذا البرنامج ليتيسر لأكبر عدد ممكن من العمال الاطلاع عليها والمفاضلة بين الأماكن التى يرغبون فى زيارتها مع وضع نظام معين للمشتركين كأسبقية دفع الاشتراك وألا تقتصر الرحلات على أفراد معينين يستفيدون من كل الرحلات دون البعض الآخر وأن يكون هناك تكافؤ فى الفرص بحيث يغطى البرنامج العمال ما أمكن .

٨ - من المهم جداً استشارة الرؤساء وغيرهم بالنسبة للعمال المستفيدين من

الرحلات منعاً من تعطيل الأعمال وتكون حافزاً للعمال على الإنتاج باعتبارها نوع من الخدمات التي تؤدى لهم .

٩ — ضرورة التنبيه على الأعضاء بالسلوك الذي يجب عليهم اتباعه أثناء الزيارة وآداب السير في الطريق ، ويستحسن تقسيمهم إلى مجموعات واختيار أحد الأعضاء القياديين من العمال لتحمل مسئولية هذه المجموعة .

١٠ — من المستحسن دائماً إعداد حقيبة صغيرة للإسعافات الأولية لاستخدامها وقت اللزوم .

١١ — يجب أن يعقب كل رحلة اجتماع تناقش فيه برامج الرحلة والعوامل التي ساعدت على فشلها أو نجاحها والسلوك العام للأعضاء خلال الزيارة والصعوبات التي قابلتها الرحلة وكيفية التغلب عليها وما لم يستطيعوا التغلب عليه والحلول المقترحة لتجنب هذه الأخطاء مستقبلا .

١٢ — من الأهمية بمكان تقديم خطابات شكر المسئولين عن الأماكن التي قامت الأعضاء بزيارتها .

دور الأخصائي الاجتماعي في الرحلة :

الأخصائي الاجتماعي هو « الدينامو » المحرك لمثل هذا النوع من النشاط وعليه أن يقدم خبراته الفنية إلى لجنة الرحلات التي غالبا ما تكون من أعضاء ممثلين للاتحاد الاشتراكي في المصنع ومن أعضاء ممثلين للجنة النقابية ومسئول عن العلاقات الصناعية أو إدارة المصنع ويكون هو السكرتير المنفذ لهذه اللجنة وعليه أن يجعل اللجنة تؤمن بجماعية القيادية وأن يبعد روح الانفرادية التي قد تطل برأسها على بعض العمال وأن يعمل الجميع بروح الفريق وأن يقدم للجنة كافة التسهيلات ومساعدتها على تخطيط البرنامج والتعرف على الإمكانيات القائمة وكيفية الاستفادة من الفرص المتاحة وأن يعاونها على تشكيل اللجان الفرعية المنبثقة من جماعة الرحلات وفق أسس ديمقراطية وأن يعمل جاهداً على اكتشاف العناصر القيادية وأن يتعهدها حتى تنمو وتسير وفق الخط المرسوم وأن يشرح باستمرار الغرض من الرحلات وأهميتها ومقومات الرحلات السابق الإشارة إليها

وأن ينمى فى العمال كيفية الاستفادة من أيام العطلات وشغل وقت فراغهم بطريقة مثمرة وإيجابية وبناءة . وأن يكون من أهدافه أن تكون الرحلات وسيلة بناءة لتدعيم أسرة العامل وتماسكها وتوطيد أواصر الصلة بين العمال بعضهم البعض .

وعلى الإخصائى مراعاة ما يأتى :

١ – أن يلقى نظرة فاحصة أخيرة قبل القيام بالرحلة مباشرة فيلاحظ ، هل يوجد أحد مريض ، وهل الزى مناسب ، وهل التموين كاف ، وكذا الأدوات اللازمة .

٢ – أن يلخص للعمال الغرض من الرحلة ويحدد مسئولية الأعضاء الملقاة على عاتقهم قبل القيام .

٣ – أن يراعى تفادى أخطار المرور فى أثناء الطريق ولا مانع من الغناء الجماعى المناسب .

٤ – عليه مراعاة البرنامج الموضوع وتنفيذه بدقة ومراعاة أن يتحمل كل قائد مسئوليته كاملة .

٥ – يمكنه القيام بشرح المعالم الهامة فى الرحلة وأن يقوم بالاتصال بالمتخصص المسئول فى مكان الزيارة ليقوم بالشرح للعمال حتى تعم الاستفادة .

ولا شك أن نجاح الرحلة يتوقف إلى حد كبير على مهارة الاخصائى الاجتماعى وتعاون الأعضاء معه كل حسب استعداده وقدراته ومدى التفاف العناصر القيادية فى الرحلة حوله والعمل بروح الفريق . ويجب أن يكون الإخصائى على درجة كافية من المرونة بحيث يستطيع التكيف والتصرف فى المواقف التى تحتاج إلى بت سريع .

تقييم الرحلة

يجب أن يساعد الاخصائى الجماعة على تقييم الرحلة من اتجاهين :

١ – جانب البرنامج ومحتوياته والطريقة التى تم بها تنفيذ الرحلة وذلك بقياس البرنامج الموضوع أساساً لذلك .

٢ - جانب الأعضاء المشتركين فى الرحلة من حيث سلوكهم الفردى والجماعى واشتراكهم فى البرنامج واستجابتهم له ومدى تعاونهم وتحمل المسئوليات التى ألقيت عليهم وتصرفاتهم فى المواقف التى مرت بهم .

ويعتبر التسجيل إحدى الوسائل الهامة للحصول على معلومات عن الفرد والجماعة والإخصائى والمؤسسة والمجتمع والبرنامج ، بحيث يتمكن الإخصائى عن طريق هذا التسجيل قياس نمو وتطور الجماعة ومدى تحقيقها للأهداف الموضوعة والمرغوب تحقيقها ، ويمكنه الاستعانة بكافة وسائل التسجيل كالرسوم البيانية أو المقاييس الاجتماعية أو التقارير فى الحصـــول على المعلومات والبيانات والإحصاءات اللازمة للعملية التضمينية .

على أنه يجب الاستفادة من نتائج عملية التقييم والأخصائى الناجح هو الذى يضع فى اعتباره النقاط الآتية للاستفادة من نتائج التقييم :

١ - يجب دراسة نتائج عملية التقييم بمعرفة كل من يهمه الأمر ، كما يجب أن تؤدى نتائج التقييم إلى تخطيط جديد .

٢ - يجب احترام كل التغيرات التى توصى عمليات التقييم بإجرائها ، سواء كان ذلك تعديلا فى أسلوب العمل وفاعلية الأجهزة المشتركة فى التخطيط للرحلة أو فى محتويات البرامج . أو فى الإشراف أو تعهد العناصر القيادية الناشئة مع مراعاة الإمكانيات القائمة .

٣ - يجب تحديد الأشخاص أو اللجان التى ستقوم بتحمل مسئولية تنفيذ نتائج التقييم ، وعليهم أن يقوموا بتنفيذها وكتابة التقرير المتعلق بما قاموا به من أعمال وتقديمها إلى جهات الاختصاص .

المعسكرات اسلوب من اساليب الخدمات

فى محيط العمال

تعتبر المعسكرات وسيلة من وسائل التربية الحديثة ، تتوفر فيها فرصاً طيبة وطبيعية للترويح والإندماج مع الجماعة وتسير وفق أساليب التربية الاستقلالية وتعتمد على طريقة خدمة الجماعة ، وتتميز حياة المعسكرات بالمعيشة الخلوية البسيطة الخالية من التكلف والتى يتفاعل فيها الأعضاء بعضهم مع البعض الآخر .

ويحقق المعسكر لأعضائه أغراضاً مختلفة منها اللياقة البدنية والصحة العامة والتكيف الاجتماعى والمعرفة والخبرة وإشباع الهواية وتكوين العادات الصالحة وتفهم الحياة الديمقراطية وتربية الذوق السليم .

أنواع المعسكرات :

هناك أنواع مختلفة من المعسكرات منها ما يحدد تبعاً لمدة الإقامة فيه وعموماً فأنواعها هى :

١ ـ معسكر اليوم الواحد : وفيه تخرج الجماعة للمعيشة فى الخلاء لمدة يوم ويتبعون فى حياتهم النظم المتبعة فى المعسكرات .

٢ ـ معسكر نهاية الأسبوع أو الليلة الواحـــدة : وهو الذى يبدأ فى يوم وينتهى فى اليوم التالى .

٣ ـ معسكر طويل : وهو الذى يستمر أكثر من يوم .

وهناك أنواع أخرى من المعسكرات تحدد تبعاً لوظائفها مثل :

١ ـ المعسكرات التدريبية : ويكون الغرض منها تدريب مجموعة من الأفراد مهنيا أو رياضيا أو تربويا وتهدف هذه المعسكرات إلى إعداد قادة فى ميادين النشاط والخدمات المختلفة ، وتشتمل برامجها عادة على دراسات اجتماعية وبرامج مهارات .

٢ ـ المعسكرات الكشفية : وهى التى تقيمها الجماعات الكشفية للتدريب على برامجها ، وهى تتيح للكشاف فرصة المعيشة مع زملاء له ، تجمعهم حركة موحدة ، وتضمهم منظمة واحدة ، وتربطهم أهدافها فى الاعتماد على النفس ، وخدمة المجتمع ، كما أنها تعاونهم على اكتساب مهارات جديدة .

٣ ـ المعسكرات الترويحية : وهى التى تقام بغرض استثمار وقت الفراغ فى نشاط ترويحى .

٤ ـ معسكرات العمل : وتهدف هذه المعسكرات إلى تدريب المشتركين فيها على الخدمة العامة بصورة عملية . وتشتمل معسكرات العمل على أعمال الإنشاء والتعمير والإغاثة ، كما أنها تقوم فى الوقت ذاته بإيقاظ الوعى القومى ودفع المجتمعات إلى المساهمة فى خدمة نفسها والارتفاع بمستواها .

٥ ـ المخيمات الشاطئية : وتهدف هذه المخيمات إلى التمتع بنشاط ترويحى على الشواطىء خلال موسم الصيف . كما أنها تساعد على الحياة الجماعية ، لذلك فإن برامج هذه المخيمات تتضمن النواحى الترويحية والرياضية والثقافية والاجتماعية والفنية .

٦ ـ المخيمات الريفية : وتهدف إلى تدريب المشتركين فيها على خدمة البيئة الريفية عن طريق التعرف على احتياجات تلك البيئة بالموجود فيها للملاحظة والدرس والبحث ويشمل نشاط هذه المخيمات تقديم خدمات للبيئات الريفية سواء فى نظافة القرية أو العمل فى الحقل أو تعبيد الطرق أو نشر الثقافة الصحية والاجتماعية ، وما إلى ذلك من وسائل غرضها رفـــع المستوى الاجتماعى والاقتصادى بالقرية .

٧ ـ معسكرات ذات أغراض خاصة . ومنها ما يقام من أجل منح الفرص لبعض المرضى للاستمتاع بحياة طبيعية تحت إشراف هيئة طبية مسئولة . ومنها ما يقام لرعاية ذوى العاهات ، ومنها ما يقـــام لذوى المشكلات الاجتماعية والسلوكية ، حيث تتاح لهم الفرصة للترويح والعلاج .

الإعداد للمعسكر :

يراعى عند شروع جماعة ما فى إقامة معسكر أن تتخذ الخطوات الآتية :

١ – تحديد الغرض من إقامة المعسكر تحديداً دقيقاً ، إذ على أساس ذلك تحدد الوسائل التى تحقق الوصول إلى هذا الهدف ، من اختيار للموقع ، إلى تحديد مدة المعسكر ، إلى إعداد للبرامج ، وغير ذلك .

٢ – اختيار بقعة المعسكر الملائمة لتحقيق الهدف مع مراعاة قربه من موارد المياه وسلامة هذه البقعة ، وسهولة مواصلاتها ، وكونها صحية ، وقربها من مراكز الخدمات .

٣ – تحديد مدة المعسكر ومناهجه وتكاليفه وهيئة الإشراف عليه .

٤ – إعداد كافة ما يلزم للمعسكر من أدوات ومهمات .

٥ – وضع برنامج المعسكر الذى يتمشى مع الأهداف على أن يكون البرنامج مرنا يسمح بالتعديل إذا ما اقتضت ظروف المعسكر ذلك .

٦ – إيجاد المستويات اللازمة لإدارة المعسكر وريادته وتحديد مسئولية كل فرد حتى يقف كل منهم على مهمته ويستعد للقيام بها .

أدوات المعسكر :

الأدوات الضرورية لكل معسكر هى .

١ – أماكن الإقامة والمبيت وتشمل خيام للنوم والأكل والاجتماعات والمخزن وما إلى ذلك من معدات كشمع الأرضية – أوتاد – حبال – جواريف وفئوس – مصابيح إنارة – شمع – كبريت – مكانس إلخ وكذلك أدوات النظافة فى حالة ما إذا كانت الإقامة فى خيام أو مبانى مناسبة ومتسعة بحيث تستوعب الأعداد التى ستقيم بالمعسكر ، وكذلك مراعاة مناسبة هذه المبانى لإقامة كل جنس على حدة إذا ما كان المعسكر مشتركا مع كفاية دورات المياه والأنشاش والأسرة والمراتب وما إلى ذلك من أدوات.

٢ — أدوات المطبخ والأكل - المواقد - أوانى للطبخ والأكل - الملاعق الشوك - السكاكين - المناضد والمقاعد - الصابون الخ .

٣ — أدوات الألعاب والتسلية والتدريب - الكور بلوازمها - المضارب المختلفة - الراديو - المكتبة الآلات الموسيقية .

٤ — أدوات الأسعاف : القطن الطبى - الأربطة الشاش - أربطة جبائر صبغة يود وميركروم - أسبرين - نوشادر - مقص - كحول أبيض - كورامين سلفا - القطرة ..الخ

٥ - أدوات شخصية . بطانيـة - ملابس نوم - قمصان وجوارب - حذاء خفيف - قبعة - بلوفر صوف - شورت - بدلة قطعة واحدة للعمل - أدوات حلاقة وأدوات نظافة شخصية - أدوات كتابية - أدوات هوايات . . الخ .

برنامج المعسكرات .

برامج المعسكرات هى وسيلة لتحقيق هدف وليست غاية ، ولذا يقاس نجاح المعســـكر بمدى استفادةالاعضاء من برامجه ، ويراعى فى وضع البرامج عموماً الأسس التالية :

١ — أن تتلاءم مع استعداد وحاجات أعضاء الجماعة وأن تشبع هواياتهم.

٢ — أن تعمل إكسابهم المهارات والخبرات وأن تهيء فرص النمولهم.

٣ — أن تكون مرنة بحيث يمكن تكييفها لتقابل ميولهم الإجتماعية والثقافية والفنية والرياضية .

٤ — أن يساهم المشتركين فى وضع هذه البرامج وتحمل أكبر قسط ممكن من مسئوليات تنفيذها .

٥ — أن تدرب المشتركين على الاعتماد على النفس وتعويدهم حياة المعسكرات بما فيها من عمل ومرح وتعاون .

٦ - أن تعطى الفرص لكل عضو بالمعسكر للاندماج فى نشاط خلوى مع جماعة .

٧ - أن تعطى المجال لكل عضو فى تقييم أعماله وأعمال الجماعة التى ينتمى إليها تحت توجيه وإشراف .

٨ - أن تسمح لكل عضو باختيار أوجه النشاط على النمو البدنى والعقلى والاجتماعى والنفسى .

٩ - أن يتمشى البرنامج مع أهداف المعسكر .

البرنامج اليومى للمعسكر .

يتضمن البرنامج اليومى فى جميع المعسكرات الفقرات التالية .

١ - وقت الاستيقاظ ويحدد غالبا بشروق الشمس .

٢ - تمرينات رياضية .

٣ - تهوية الأماكن وأدوات النوم .

٤ - الاغتسال .

٥ - تناول وجبة الإفطار .

٦ - تحية العلم وتعليمات من برنامج وملاحظات عن التفتيش على المعسكر .

٧ - برامج النصف الأول من اليوم وتحدد هذه البرامج حسب نوع المعسكر .

٨ - تناول وجبة الغذاء ثم راحة إجبارية تحدد غالباً بساعتين .

٩ - برامج النصف الثانى من اليوم .

١٠ - نشاط حر حتى وجبة العشاء .

١١ - تناول العشاء .

١٢ - نشاط ترويحى - سمر ، سينما ، مسرح .

١٣ - النوم وإطفاء الأنوار .

إدارة المعسكر :

تعتبر ريادة المعسكر مهنة وعلم وفن تتطلب الخبرة والدراية ، فالرائد

الناجح هو الذى يعرف فلسفة المعسكرات وأهدافها ، ويلم بالشروط الأساسية لاختيار الموقع المناسب وطرق إدارة المعسكر ومايتعلق بها من ميزانية وسجلات وتقارير وتحمل مسئولية التوجيه والإشراف على شئون البرامج كالتنظيم والتقييم ويعتمد لجان الأعمال المختلفة وتحديد اختصاصات ومسئوليات هيئة الإشراف وخلق العلاقات الطيبة بين الاعضاء ، ولكل معسكر مدير يعاونه طائفة من الرواد والسواعد لمعاونته فى أعمال المعسكر الإدارية والفنية المختلفة .

تنظيم المعسكر :

ويشمل الآتى :

١- يقسم المعسكر إلى جماعات متجانسة . . كل جماعة مكونة من عدد معين يقيمون فى عنبر أو خيمة مثلا وتختار كل جماعة رئيساً لها .

٢ — يمثل هؤلاء الرؤساء فى مجلس إدارة المعسكر ويشتركون فى وضع البرامج والمسابقات ونظام التغذية وغير ذلك من النشاط العام المعسكر ، ويقوم كل منهم بتنفيذ ما يستقر عليه رأى مجلس الإدارة بالنسبة لجماعته .

٣ — يشكل مجلس الادارة لجانا لمباشرة وتنفيذ البرامج والخدمات التى يتطلبها المعسكر مثل :

(ا) لجنة التغذية : وتشرف على إعداد الطعام وتقديمه فى مواعيده .

(ب) اللجنة الثقافية : وتشرف على المكتبة وتنظيم الندوات والمحاضرات .

(ح) اللجنة الرياضية وتشرف على المسابقات الرياضية والمباريات .

(د) اللجنة الاجتماعية : وتقوم بالإشراف على نظافة المعسكر وتنظيم عملية الاستعلامات والزيارات والمهرجانات .

(ﻫ) لجنة التوعية القومية : وتقوم بعمليات التوعية والتعريف بالأحداث الجارية ومناقشتها .

٤ — توزع الجماعات على الأعمال الدورية بالمعسكر بطريقة نظام الدورى بين المجموعات ، بحيث تتناوب المجموعات الأعمال الدورية اليومية ، فتتاح بذلك

الفرص لجميع المشتركين بالاشتراك فى تلك الأعمال ، على أن تنشأ سجلات لذلك بحيث تخصص لكل عمل سجل خاص به ، يدون فيه أسماء المجموعة التى تقوم بالعمل اليومى المحدد لها وجميع النواحى التى قامت بها فى هذا العمل خلال اليوم.

نظام العمل بالمعسكر:

يجب أن يكفل هذا النظام اشتراك جميع الموجودين فيه فى إدارته ، وذلك بتأدية الخدمات العامة التى يلزم القيام بها لضمان سير العمل فيه على الوجه الأكمل ويجب أن يتيح هذا النظام على قدر الإمكان لكل عضو ممارسة الأعمال المختلفة فى المعسكر ولتحقيق ذلك يمكن اتباع إحدى طريقتين :

١ — توزيع الأعمال دوريا على الجماعات ، فيقوم أعضاء كل جماعة بتأدية نوع خاص من الخدمات .

٢ — قد تتولى كل جماعة مسئولية إدارة المعسكر لمدة يومين أو أكثر طبقاً لعدد الجماعات الموجودة ومدة الإقامة فى المعسكر .

والخدمات الدورية عادة هى ما يأتى :

أولا : الدورى العام .

والأعمال الخاصة به هى :

١ — يبدأ عمل الدورى مع موعد استيقاظ المعسكر حيث يتولى عملية إيقاظ الأعضاء وحث الجميع على الاستعداد لأداء تمرينات الصباح .

٢ — أعمال الحراسة النهارية بالمعسكر .

٣ — ملاحظة تنفيذ البرنامج اليومى .

٤ — الإعداد لتحية العلم .

٥ — ملاحظة النظافة العامة بالمعسكر وتهوية وترتيب خيام النوم .

٦ — ترتيب دورى للقيام بالأعمال الخاصة بإدارة المعسكر مثل توزيع البريد وإرسال خطابات الأعضاء والرد على المكالمات التليفونية .

٧ — الإعداد لبرامج السمر .

٨ — تنظيم أدوات شغل أوقات الفراغ والتربية الرياضية .

٩ — إنشاء سجلات خاصة بكل نوع من أنواع النشاط الذى يقومون به ويدون فى كل سجل أولا بأول جميع الأعمال ، ويقوم رئيس الدورى العام فى نهاية اليوم بتقديم السجلات للمشرف الذى يقوم بالاطلاع عليها وإبداء ملاحظاته عنها ويسلمها فى اليوم التالى لرئيس الدورى العام الذى يليه .

ثانيا : دورى المطبخ .

والاعمال الخاصة به .

١ ـ المعاونة فى استلام مواد التغذية للوجبات الثلاث ، كل فى موعده تحت إشراف معاون المعسكر والمشرف المختص .

٢ ـ المساعدة فى أعمال المطبخ وإعداد الطعام .

٣ ـ ملاحظة نظافة المطبخ الدائمة وأدواته وكذا المطعم بعد الانتهاء من تناول الطعام .

٤ ـ المساعدة فى إعداد موائد الطعام طبقاً للنظام الذى يضعه المشرف المختص.

٥ ـ ملاحظة أعضاء المعسكر فى المطعم كل فى مكانه وتقديم الخدمات اللازمة لهم وقت تناول الطعام .

ثالثاً : دورى النظافة :

ويقوم بنظافة المعسكر خارج أماكن المبيت ، أى أن هـذه المجموعة من الدورى تقوم بجميع عمليات التنظيف ما عدا عمليات التنظيف التى فى داخل أماكن المبيت ، فهذه ضمن أعمال الجماعة نفسها ، ويدخل فى نظافة المعسكر مثلا نظافة المطبخ والملاعب من جميع المهملات والتخلص منها .

رابعا : دورى الحراسة النهارية :

ويقوم بحراسة المعسكر نهار أو المرور على أماكن المبيت حتى لا تكون عرضة للسرقة .

خامساً : دورى الحراسة الليلية :

وذلك إذا كان المعسكر ، معسكر تدريب أو كشفى .

سادساً : دورى البريد والتليفون والغسيل والمكوى :

ويقوم بتوصيل خطابات البريد وإرسالها والرد على المكالمات التليفونية وتوصيلها لصاحبها وجمع الملابس من داخل المعسكر لغسلها وكيها .

سابعا . دورى الإسعاف :

ويقوم بالأعمال الآتية :

١ - إسعاف الحالات البسيطة الطارئة التى تحدث بالمعسكر ، وتحويل الحالات التى تدعو إلى علاج إلى أقرب مستشفى مختص ، وتقديم تقرير عنها ، وموالاة زيارتها يوميا ، وإعداد سجل تقيد فيـــه جميع الحالات ، وما اتخذ فيها من إجراءات وأنواع وكمية الأدوات المنصرفة .

٢ - مساعدة الطبيب الزائر فى الكشف على المرضى واستلام الدواء الخاص بهم والاشراف على المكان المخصص المستشفى بالمعسكر ، وتولى تنفيذ تعليمات الطبيب الزائر الخاصة بالعلاج من حيث الدواء والتغذية للمقيمين به والتى تستدعى حالتهم النقل إلى مستشفى خاص .

٣ - تقديم تقرير يومى للمشرف المختص عن الحالات التى أسعفت والحالات المرضية والحالات التى استدعى الأمر نقلها إلى المستشفى الخاصة .

ثامنا : دورى الإذاعة :

ويقوم بالأعمال الآتية :

١ - الاشراف على حفظ وسلامة استعمال الأجهزة الخاصة بالإذاعة .

٢ - إذاعة التعليمات التى تصدر عن إدارة المعسكر كتابة وإذاعة نشرة الأخبار المحلية التى يعدها الدورى .

٣ - إعداد نشرة يومية يحدد وقت لإذاعتها وتكون خاصة بالاستعلامات والخطابات والتلغراف وأهم أنباء المعسكر .

٤ - إذاعة المحاضرات المقررة فى البرامج وإعداد برنامج إذاعى ترويحى يشترك فيه أعضاء المعسكر والإعلان عن أوجه النشاط وبرامج المعسكر ومواعيدها .

تاسعا : دورى المكتبة والمجلة :

١ - يقوم بإعداد محتويات المكتبة لتكون فى متناول الجميع للاطلاع عليها ، ويقوم بإعداد سجل خاص يدون به مجموعات الكتب والنشرات والمجلات.

٢ - ويقوم بعمل الاستعارات الخارجية ولا يسمح بها أكثر من يومين وكذلك شراء الجرائد اليومية والمجلات الأسبوعية والنصف شهرية والشهرية .

٣ - تلخيص أهم الأنباء لإذاعتها بإذاعة المعسكر المحلية فى الوقت المخصص لها والإعلان عن أعداد المجلات التى يصدرها المعسكر أو الجماعات المختلفة فيه ، وجمع الموضوعات من الأعضاء وإعدادها للنشر بعد تبويبها .

٤ - الإشراف على إعداد لوحات الإعلانات الخاصة بالمعسكر وعرض الموضوعات عليها بعد موافقة المشرف المختص .

ويتطلب توظيف هذه الحقوق والمسئوليات الاجتماعية أن يشتمل على ناحيتين أساسيتين :

(ا) قدرة العمال على الاشتراك والإسهام بدورهم الاجتماعى فى المجتمع .

(ب) إمكانيات المجتمع فى تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التى تجعل العمال قادرين على هذا الإسهام .

وهنا يتضح دور الاخصائى الاجتماعى فى هذا المجال الذى يساعد على تحديد قدرة العمال على الاشتراك والإسهام بدور إيجابى فى الحياة الاجتماعية بحيث يقدم للعمال الآتى بعد :

(ا) المعلومات الاجتماعية الكافية التى تجعل العامل مدركا وواعياً لما يعمل وإلى أهمية الاشتراك والاسهام فى حياة المجتمع .

(ب) المهارات الاجتماعية الكافية التى تجعله قادراً على العمل والاشتراك والإسهام فى حياة المجتمع .

(ج) الاتجاهات الاجتماعية التى يكونها وتصلح للعمل ولاشتراكه وإسهامه فى حياة المجتمع .

وما دام مجتمعنا قد أوضح حقوق عماله ووضع فى أعناقه أمانة الاشتراك والمساهمة الفعلية فى نمو المجتمع اجتماعيا ، بجوار دوره الهام فى التنمية

الاقتصادية ، فقد أصبح من الضرورى أن تهيأ له كافة السبل والوسائل التى تجعله قادراً على هذا الاشتراك والإسهام بصورة فعالة .

وتحتم اشتراكيتنا ـ وهى ليدة احتياجاتنا ـ أن تهىء للعامل من العوامل النفسية ما يجعله مواطناً إجتماعياً قادراً على العمل المنتج والإسهام القومى ، مؤمنة بأن العامل إنسان له ما لغيره من الناس من الطاقات الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية ، ما إذا هيئت لها فرص الانطلاق لانطلقت وأصبحت طاقات هائلة للتغير والنهوض بالمجتمع .

وعلى الإخصائى الاجتماعى كذلك أن يضع فى اعتباره الآتى بعد ـ مادام يعمل مع العمال : ـ

١ ـ أن العمال كطائفة تتزايد باستمرار .

٢ ـ أنهم يمثلون ركنا هاما فى الإنتاج القومى .

٣ ـ أن لهم دورهم الأساسى فى الحياة السياسية والاجتماعية .

٤ ـ أنهم يكونون طائفة فى حاجة إلى مزيد من النمو والرعاية لأنها كانت مهملة قبل قيام المجتمع الاشتراكى .

٥ ـ ألا يقتصر عمله فى المصنع على جماعات رسمية فقط .

٦ ـ أن يدرس قيادات كل جماعة فالقيادة تعكس اتجاهات الجماعة .

٧ ـ أن يعمل على توثيق صلاته بالجماعات وبالقيادات ، بحيث يوجه هؤلاء القادة ليؤثروا فى الجماعة بطريقة بناءة .

من ذلك ـ نرى أن اشتراكيتنا قد اهتمت باستحداث تغيرات شاملة فى مجالات حياة العامل بصفة كلية حتى تحقق له الحياة النفسية المريحة والكيان الاجتماعى الملائم ، فاتجه مجتمعنا فى تنظيم إمكانياته إلى مواجهة هذه الاحتياجات فى كافة ميادين حياة العمال من الأسرة إلى العمل إلى الترويح إلى العلاقات بحيث شملت حياته ككل وكوحدة إنسانية منتجة .

الرعاية الطبية

أهمية الخدمة الطبية فى المصنع :

إن أية إدارة لأى مصنع من المصانع تبغى كثرة الإنتاج الذى من شأنه أن يضاعف الارباح أو يهيء للمستهلك عيشة رضية بتوافر ما يحتاج إليه فى الاسواق من إنتاج المصانع ـ على هذه الإدارة ـ أن تعنى بإنشاء القسم الطبى فى مصنعها الذى تديره .

ونستعرض أهم أقسام الخدمات الطبية، وبعد أن نقف على مبلغ أهميتها سنوقن بأنها من الضروريات اللازمة لكل مصنع ، فتعمل الخدمات الطبية فى المصانع على المحافظة على العمال ورفع المستوى الصحى بينهم ، حتى يستطيع كل عامل أن يستمر فى عمله كوحدة مستقلة فى جهاز الإنتاج بمصنعه وهو شاعر بالطمأنينة والسلامة ، إذ أن كل عمل يتوقف آداؤه خير أداء على صحة العامل ومدى سلامته من الامراض ومبلغ قدرته ورغبته وراحته النفسية . ولهذا فإن تلك الخدمات تتناول بعنايتها علاقة العمال بعضهم ببعض وعلاقتهم بإدارة المصنع لتجعل تلك العلاقات نقية بيضاء باعثة على السرور والمودة والتعاون ، كما تعنى تلك الخدمات بالاستفادة من القدرات الباقية الموجودة فى العمال المصابين وذلك بتأهيلهم لأن يقوموا بالأعمال التى يستطيعون أداءها على خير وجه وبتقليل مخاطر المهنة والأمراض المهنية التى قد تصيب العمال .

وكما تعنى تلك الأقسام الطبية بوقاية العمال والمحافظة عليهم فإن لها خدمات علاجية تمد بها كل عامل ظهرت عليه أعراض مرضية ، وبطبيعة الحال لا يمكن وضع حد فاصل بين الخدمات الوقائية والخدمات العلاجية . فمثلا عند إنشاء مصنع أو فتح قسم جديد فى مصنع أو تغيير فى بعض نواحى المصنع وأجزائه ، فمن الضرورى ، أن يكون للقسم الطبى دخل كبير ورأى لا يستهان به فى هذا الوقت ، حتى يقوم المصنع وأقسامه وأجزائه على أسس صحية سليمة تحافظ على العمال وتحميهم من الأمراض المهنية ، وإصابة العمل ، كما تهيء لنفسها الأجواء

الملائمة للقيام بمسئولياتها إذا ما وقعت حادثة لاى عامل من العمال ، فتسرع إلى إمداده بالإسعافات الاولية التى لها أثر كبير فى حماية العمال المصابين من المضاعفات أو العجز المستديم ، ثم إمداد العمال بالعلاج الطبى الشامل الذى يتناول الامراض المهنية والامراض العادية ونستطيع أن تتبين نشاط القسم فى أى مصنع من دراسة الخدمات التى يقدمها .

الرعاية الطبية فى المصانع :

تشمل وقاية العاملين بالمصنع من الامراض وتوفير وسائل الإسعاف والعلاج كما تشمل استقبال الناقهين العائدين إلى العمل وعزل المخالطين . ويتوقف حجم الرعاية الطبية فى مصنع من المصانع على نوع الصناعة وعدد العاملين بالمصنع . وقد نظم القانون وسائل الخدمة الطبية الإجبارية كالآتى :

١ — أمراض المهنة :

ويوجب القانون على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر لفحص العمال المعرضين للإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة فى الجدول الملحق بالقانون ١٩٥٩/٩٢ وذلك فى مواعيد دورية تتراوح بين ستة أشهر وسنتين تبعاً لنوع مهنة العامل ويصدر وزير العمل قرارات بتحديد تلك المواعيد .

٢ — وسائل الاسعاف :

أوجب القانون على صاحب العمل أن يوفر وسائل الإسعاف الطبى داخل المصنع .

الاطباء والممرضون :

فإذا زاد عدد العمال فى المنشأة الواحدة أو البلد الواحد أو فى دائرة نصف قطرها ١٥ كيلومتر على ١٠٠ عامل يستخدم ممرض لكل وردية عمل ، ويكون ملما بوسائل الإسعاف . ويعهد إلى طبيب بزيارتهم وعلاجهم فى المكان الذى يعد لذلك ويقدم لهم الادوية اللازمة للعلاج دون مقابل . وإذا زاد عدد العمال عن

٥٠٠ عامل وجب عليه فضلا عن ذلك الاستعانة بالاخصائيين فيما يستدعى ذلك أو القيام بعمليات جراحية والادوية بالمجان . وإذا تم العلاج فى مستشفى حكومى أو خيرى أعطى صاحب العمل إدارة المستشفى نفقات العلاج والإقامة والادوية.

٣ ــ مكان العيادة :

أوجب القانون ١٩٦٠/٥٨ اختيار المكان قريب بقدر الإمكان من المنشأة، ومراعاة التهوية والإضاءة والشروط الصحية والراحة وتجهيزها بالاجهزة اللازمة.

السجلات والملفات : ويكون لكل عامل بالعيادة الطبية :

١ ـ ملف طبي لكل عامل يوضح به :

(ا) نتيجة الكشف الطبي عند التحاقه بالعمل .

(ب) نتيجة الكشف الطبي والعلاج المقرر له .

(ج) صور الاشعة ونتائج التحليل والعلاج إن وجد .

(د) نتيجة الفحص للتأكد من الخلو من الطفيليات والامراض الصدرية والسرية .

(ه) المدة التى انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض العادى ـ إصابة عمل ـ مرض مهنة ، ويوضح كل على حدة .

ويكون هذا الملف سريا لا يطلع عليه إلا الطبيب المعالج وإدارة المصنع .

٢ ـ سجل لقيد حالات التردد على العيادة تدون فيه أسماء العمال ونوع المرض والعلاج الذى تقرر له والادوية التى صرفت .

٣ ـ سجل لقيد إصابات العمل ويجوز اعتبار صور البلاغات سجلا .

٤ ـ بطاقة طبية لكل عامل تبين بها حالته الصحية والامراض التى تعرض لها ونتائج الكشف الدورى عليه .

٥ ـ سجل الفحص الطبي الدورى فى حالة أمراض المهنة ويدون اسم الطبيب وتاريخ كل زيارة وأسماء العمال المرضى ونوع المرض

٤ — الاعلانات :

يوضع أعلى أبواب المصنع التى يستعملها العمال فى الدخول البيانات الآتية :

(ا) مقر العيادة الطبية المخصصة للعمال .

(ب) أيام مباشرة العلاج ومواعيدها بشرط ألا يقل عن ٣ مرات فى الاسبوع.

(ج) عنوان المستشفى والاطباء الموكل إليهم علاجهم والمواعيد المخصصة لهم.

٥ — الكشف الطبى :

ويقوم هذا القسم بالكشف الطبى وتقرير اللياقة الطبية للعاملين فى الصناعة، وهو بهذا العمل يحمل مسئولية كبرى تضطره إلى أن يولى هذا العمل العناية التى هو جدير بها ، إذ أنه أساس التقدم الصناعى فى أية دولة من دول العالم . فعلى الطبيب القائم بهذا الكشف أن يوفيه حقه حتى يضع كل أمر فى نصابه ولا يسند عملا إلى عامل ينوء بحمله ويضعف من أدائه . وعلى العمال أن يلتزموا الصدق والامانة فى إجابتهم عن الاسئلة التى توجه إليهم من الطبيب . ويشمل الكشف الطبى:

الكشف الطبى الابتدائى :

يقوم القسم الطبى بهذا الكشف على العمال المرشحين لوظائف خالية فى المصنع ويشمل عنصرين هامين :

— معرفة صحة العامل السابقة .

— إجراء الكشف الطبى .

وقد يضاف إلى هذين العنصرين بعض الفحوص المعملية . وبعد هذا يضع الطبيب تقريره الخاص متضمنا قدرات العامل ، وما عسى أن يكون به من عجز أو ضعف أو مرض قد يعوقه عن العمل أو قد يعوقه عن أداء عمل ما بالمصنع. ويرسل الطبيب تقريره هذا إلى قسم شئون العاملين . ويجرى هذا الكشف على العمال المرشحين لشغل وظيفة معينة دون غيرهم .

الـكشف الطبي الدوري :

ويجرى هـذا الـكشف الدورى فى فترات متعددة على العمال القائمين بأعمالهم فى المصنع ، والاتجاه المعقول الممكن اتباعه فى مصانع ج . ع . م . هو إجراء الـكشف الطبي الدورى كل سنة ، وذلك لأن كل عامل يتغير تبعاً لسنه وجنسه ونوع العمـــل الذى يؤديه والمواد التى يتعرض لها فى أثناء العمل والأمراض التى أصيب بهـا فى السنوات السابقة ، وفى هذا الـكشف يجب اتباع الآتى :

١ - العناية إلى أبعد الحدود بتسجيل الحالة الصحية لكل عامل فى سجل خاص

٢ - تسجيل أى تغيير يطرأ على الوزن أو السمع أو البصر .

٣ - إزالة كل ملابس العامل عند إجراء الـكشف الدورى حتى يمكن ملاحظة كل أجزاء الجسم وقد يستطيع الطبيب الـكشف دون ذلك ولـكن إزالتها أهم .

٤ - أن يكون المعمل مستعداً للتحليل عند الحاجة إليها

الـكشف الطبي الدورى مستعداً للتحليل عند الحاجة إليها

قد يتعرض العمال فى أثناء عملهم إلى مواد خطرة مثل الإشعاعات الذرية وغيرها وقد يصابون بأمراض نتيجة دخول هذه المواد الخطيره فى أجسامهم ، وقد تظهر عليهم أعراض تسمم ، والطريقة السليمة لحماية هؤلاء العمال هو المحافظة الدائمة على تخفيض نسبة المواد الخطرة فى جو العمل وتقليل اتصال العمال بتلك المواد بأية طريقة ، واستعمال وسائل الوقاية الشخصية كما ينبغى ، ونجاح هذه الطرق يختلف من وقت لآخر ومن مصنع إلى مصنع . ولهـــذا وجب ملاحظة هؤلاء العمال باستمرار وقد يكفى فى بعض الأحوال إجراء تحليل معملى خاص لمعرفة ما إذا كانت هناك إصابة بمرض مهنى .

الـكشف الطبي عند العودة إلى العمل :

قد يتغيب العامل عن عمله مدة طويلة نتيجة إصابته أو مرضه مهنياً أو غير مهنى ، ومن الضرورى إجراء الـكشف على العامل بعد شفائه وقبل تسلمه العمل ليقدر الـكشف مدى لياقته لعمله القديم ومدى مناسبة إمكانياته الحالية للعمل.

٦ — بعض الأوضاع الخاصة :

هناك بعض حالات خاصة قد تنشأ فى أثناء العمل بالمصنع ، وهذا يحتاج إلى رأى القسم الطبي إذ لهذا الرأى قيمته ووزنه ، ومن بين هذه الحالات الخاصة ما يلى : —

الكشف الطبي عند الترقية أو النقل من وظيفة إلى أخرى :

تختلف الوظائف بعضها عن بعض من حيث مطالبها وقد تتعارض مطالب وظيفة معينة مع مطالب وظيفة أخرى .

وقد يكون العامل فى حالة صحية ملائمة لعمل ما ولكن بنقله إلى وظيفة أخرى قد لاتكون المواصفات الصحية فى الأخيرة متناسبة مع حالته الصحية وهذا يستوجب إجراء الكشف الطبي لتقدير مدى ملاءمته للعمل الجديد .

الكشف الطبي على العامل غير المنتج :

إذا هبط إنتاج عامل ما دفعة واحدة وأصبح غير قادر على أن يؤدى عمله ومطالبه . وهنا تبدو أهمية فحصه طبياً مرة أخرى ، فقد يكون مريضاً أو أن العامل قد نقل إلى عمل لايتناسب وحالته الصحية وهنا كان لابد من إعادة فحصه طبياً تحقيقاً لمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص . ويبرز الكشف ما إذا كان العامل يتمارض أو أنه ينقله إلى عمل آخر يكون أكثر إنتاجاً .

علاج الأسر :

قد يتسع نطاق الخدمة الطبية فتشمل أسرة العامل ، وفى اغلب الحالات يكون علاج أسرة العامل نظاماً قائماً بذاته تشرف عليه لجنة مشتركة من إدارة المصنع والنقابة أوالنقابة بمفردها أو منظمة أو هيئة مسجلة من العمال وتختلف عملية التمويل من مصنع لآخر . ولو أن الكاتب يرى أنه يمكن الاستفادة من نسبة الـ ٥ ٪ من الأرباح المخصصة للخدمات الاجتماعية والإسكان بالإضافة إلى نسبة مئوية معينة من حصيلة أموال الغرامات للقيام بهذا المشروع .

الفصل الثامن عشر

كيف واجهت الثورة مشكلة الإسكان

— تمهيـــد .

— عرض لمشاكل الإسكان فى الجمهورية العربية المتحدة ويشمل :

الأزمة فى ج . ع . م .

الأسباب المؤدية لأزمة المساكن فى المدن .

— الجهود الحكومية فى مشروعات الإسكان ويشمل :

عهد ماقبل الثورة .

عهد الثورة .

الإعانات التى تقدمها ج . ع . م . للإسكان .

لماذا يفيد تخطيط المدن فى حل الأزمة .

— الخطة الخمسية الأولى وتشمل :

على الطريق جهود تبذل .

الاشتراكية فى مجال الإسكان .

— المشروع الثورى للإسكان ويشمل .

نقطة البدء .

المواجهة العملية للتنفيذ .

اولا - تمهيد

لقد كان مألوفا - قبل انطلاقة ٢٣ يوليو ١٩٦٢ - ترك الإسكان والمرافق المتعلقة به، كمياه الشرب والصرف الصحى، والخدمات البلدية الأخرى، للنمو التلقائى، دون خطة قائمة، أو رقابة ذات فاعلية، مما جعله يسير فى خط لايلتقى ومصالح الجماهير.

وقد أدت الحرب العالمية الأخيرة إلى توقف نشاط البناء كما أعقبها تدفق السكان من الريف إلى الحضر، سعياً وراء فرص العمل والحياة الأفضل؛ الأمر الذى ترتب عليه أن ازدادالطلب على المساكن وأصبحت المرافق ووسائل الخدمات المتاحة عاجزة عن مواجة الاحتياجات تلك هى الصورة التى كان عليها هذا القطاع، غداة قيام الثورة.

وتوفير المسكن الملائم بالأجر الذى يتناسب ودخول طبقات الشعب أمر جوهرى وحيوى ليس فقط كضرورة من ضرورات التقدم وخلق حياة أفضل، ولكن كضرورة من ضرورات التنمية ارفع مستوى الكفاية الإنتاجية والاجتماعية أيضاً.

فلقد ثبت أن البيئة التى يعيش فيها الإنسان ينعكس أثرها على تكوينه الخلقى والاجتماعى، كما أن مرفق الإسكان بوضعه السليم يعتبر وسيلة هامة لتحقيق هدف من أهم أهداف الدولة فى إرساء العدالة الاجتماعية وتكوين المجتمع الاشتراكى الذى تقل فيه الفوارق بين الطبقات.

والدولة التى تضع مرفق الإسكان فى المقام الأول من مشروعاتها تحقق وفراً أكيـــداً فى ميزانيتها يظهر فى بنود نفقات المستشفيات والسجون والاصلاحيات والشرطة والمطافىء والمؤسسات الصناعية والخدمات على اختلاف أنواعها.

وتدل الدراسات الدولية التى تناولت سكان المناطق الخربة والغير صحية بالمقارنة إلى غيرهم من نفس البيئة ممن نقلوا إلى مناطق سكنية حديثة على انخفاض كبير فى:

١ ـ نسبة الوفيات في الأطفال بمقدار ١٥ ٪

٢ ـ نسبة حالات الإصابة بالسل بمقدار ٤٥ ٪

٣ ـ أمراض الأطفال عموما بمقدار ٣١ ٪

٤ ـ جرائم الأحداث بمقدار ٥١ ٪

٥ ـ حوادث الحريق بمقدار ٧٤ ٪

٦ ـ الوفيات بسبب انهيار المساكن بمقدار ١٠٠ ٪

لذلك كان من الطبيعي أن توجه الثورة عنايتها الكبرى لهذا القطاع ، وأن تضع الخطط التي تهدف إلى توفير المسكن الصحي الملائم لمختلف الطبقات وإتاحة الخدمات البلدية والمرافق العامة لهم ، والتي بدونها لايكون المجتمع السليم .

وفي هذا المجال بذلت جهود ضخمة ، وتحققت إنجازات كبيرة غير أن ذلك لايعني إلا مزيداً من الجهود ومزيداً من الأهداف التي يجب تحديدها وتحقيقها . ففي مجال الإسكان الحضري بلغ عدد الوحدات السكنية التي تم إنشاؤها منذ قيام الثورة حتى نهاية الخطة الخمسية الأولى في مستويات الإسكان الثلاثة ١٨٥١٧٥ وحدة سكنية تكلف إنشاؤها ١٢٧ر٨ مليون من الجنيهات ، في مقابل ١٢٠٠ وحدة سكنية هي كل ما ساهمت به الدولة قبل الثورة بلغت تكاليف إنشائها نصف مليون جنيه .

ثانيا : عرض لمشاكل الإسكان

فى الجمهورية العربية المتحدة

١ ــ الأزمة فى ج . ع . م :

كيف بدأت الأزمة فى ج . ع . م . وفى القاهرة بالذات ، وما هى المراحل التى مرت بها حتى وصلت إلى صورتها الأخيرة ؟

إن المتتبع للإحصائيات الرسمية التى أجرتها مصلحة الاحصاء بـ ج . ع . م . يرى أن عدد الأسر فى القاهرة وحدها فى سنة ١٩١٧ بلغت ٣١٠٩٩١ أسرة جملة أفرادها ١٣١٢٠٩٦ وفى سنة ١٩٤٧ أى بعد عشر سنوات بلغ عدد الأسر ٤٤٨٣٣٣ أسرة جملة أفرادها ٢٠٩٠٦٥٤ أى فى بحر عشر سنوات زادت الأسر بنسبة ٤٤٫٢٥ ٪ والأفراد بنسبة ٦٩ ٪ أى بمعدل قدره ٤٫٤٢٥ ٪ للأسرة ، ٦٫٩ ٪ للأفراد ولكن فى سنة ١٩٦٠ اتخذت الزيادة معدلا آخر إذ بلغت جملة عدد الأسر فى القاهرة ٦٨٧٨٥٥ أسرة جملة أفرادها ٣٣٤٨٧٧٩ بمعنى أن المعدل السنوى الجديد للزيادة فى الأسر أصبح ٣٫٩٢ ٪ وفى الأفراد ٤٫٨ أى أنه اتجه إلى التناقص . ولا شك أن هذا جاء نتيجة لفتح مجالات العمل بعد الثورة فى كثير من المحافظات ، بحيث لم تعد القاهرة وحدها هى المكان الوحيد للهجرة للبحث عن العمل ، وإن كانت هذه النسبة لا زالت أكثر من ضعف نسبة تزايد السكان فى الجمهورية منذ سنة ١٩٣٧ وهى ١٫٩١٥ ٪ .

وبمقارنة عدد هذه الاسر فى هذه الإحصاءات بإحصاء المبانى الموجودة فى القاهرة سنة ١٩٦٠ حسب تواريخ أقدم جزء منها يتبين أنه حتى سنة ١٩٣٩ لم تكن هناك أزمة فى المساكن ، إذ كان المعروض يماثل الطلب أو يزيد عليه قليلا ، ثم بدأ منذ ذلك الوقت أسعار الإيجارات تتجه نحو الارتفاع نتيجة الاتجاه العام فى الاسعار عموما فى الوقت الذى لم يصاحبه زيادة فى الدخول بشكل محسوس بالرغم من تزايد سكان القاهرة المستمر مما أخر الازمة وجعلها تختص تحت

ستار كثيف من القناعة بالموجود وعدم الرغبة فى التوسع . وفيما يلى جدول تقديرات عدد السكان فى ج . ع . م . خلال ١٩٦٠ — ١٩٨٠ بالمليون .

أساس التقدير	تعداد ١٩٦٠	تقديرات عدد السكان فى سنة			
		١٩٦٥	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
التقدير الاول	٢٦ر١	٢٩ر٩	٣٤ر٥	٣٩ر٧	٤٥ر٧
التقدير الآخر	٢٦ر١	٢٩ر٨	٣٤ر —	٣٨ر٥	٤٣ر٣

ويظهر من التقدير الاول أن عدد السكان سوف يتضاعف خلال الخمس والعشرين سنة المقبلة ويظهر من التقدير الآخر أنه حتى إذا افترضنا اتخاذ إجراءات تؤدى إلى تناقص معدلات الخصوبة بواقع ٥٪ سنويا فى السنوات العشر التالية لسنة ١٩٦٠ ، فإن عدد السكان سوف يزداد بنسبة ٥١٪ خلال الخمس والعشرين سنة المقبلة .

ولما قامت الثورة فى ١٩٥٢ كانت الازمة ما تزال مختفية نظراً لاستمرار سوء الاحوال الاقتصادية لجماهير الشعب ، فكانت هناك مساكن معروضة للإيجار ولكن إيجاراتها تبلغ حوالى أربعة أضعاف قيمة الإيجارات القديمة أو خمسة فى بعض الاحيان ومعظمها من الإسكان المتوسط ، مما كان يدفع الناس إلى البحث عن الشقق ذات الإيجارات القديمة أو الانتظار حتى تتحسن الاحوال ، وبمضى الثورة فى تنفيذ سياستها فى القضاء على الإقطاع الزراعى وتحرير رؤوس الاموال من أن تحتكرها أيدى قليلة مستغلة بدأت قطاعات كبيرة من السكان تنتعش اقتصاديا وبالتالى أخذت تبحث عن المسكن الملائم .

وإذا كانت الزيادة فى عدد السكان عموما فى أنحاء الجمهورية تشكل عنصراً خطيراً للطلب على إنتاج المواد المستهلكة من غذائية وغيرها ، بالإضافة إلى الزيادة الناتجة من ارتفاع مستوى المعيشة الذى يحول كثيراً من الكماليات إلى ضروريات فإن هذا العنصر لا يمثل خطراً عاجلا بالنسبة لازمة السكان وخصوصا فى المدن.

أما السبب الاكبر المحرك لهذه الازمة والذى يتضح من المقارنات فهو الارتفاع المضطرد فى مستويات المعيشة وفى زيادة الدخول لقطاعات كبيرة من السكان مما يشجعها على تكوين الاسرة الزواجية ، فيزيد الطلب على السكن ، بالإضافة إلى تطلعها إلى مستويات فى السكن أكثر لياقة واتساعا وتتناسب مع الارتفاع فى دخولهم خاصة وأن عدداً كبيراً من الاسر لم تكن تتمتع بالسكن المستقل .

٢ — الأسباب المؤدية لأزمة المساكن فى المدن :

مشكلة الإسكان أيضا ليست مشكلة قائمة بذاتها ، وإنما هى فى الواقع نتيجة مباشرة أو غير مباشرة لعدة مشكلات وظواهر اجتماعية متعددة وقد يكون من المفيد هنا أن نذكر الاسباب المؤدية إلى أزمة المساكن لاسيما فى المدن،وهذه الاسباب سواء كانت أسباب بشرية أو مادية فكلها ذات تأثير متكامل ومتبادل فى أحداث مشكلة الإسكان ، الامر الذى يحتم بالضرورة على أى علاج لمشكلة الإسكان ألا يغفل أياً من هذه الاسباب ، وإلا فلن يحقق الغرض المرجو منه ، ومن هذه الاسباب :

أولا : عوامل إنسانية وتشتمل على .

(ا) الزيادة الطبيعية .

(ب) الهجرة .

(ا) الزيادة الطبيعية :

وهى التى جاءت نتيجة للتقدم فى الطب وانتشار الثقافة وازدياد الخدمات الصحية ، وتقدم الوعى الصحى لدى الجماهير سواء مايتعلق منه بطرق الإصابة أو العدوى أو سبل الوقاية أو العلاج أو مايتعلق بأمور التغذية السليمة أو وسائل النظافة العامة ، وهذه كلها أمور أدت إلى انخفاض معدل الوفيات خصوصاً فى فئات الاطفال الرضع ، بينما ظل معدل المواليد كما هو على زيادته

المضطردة الامر الذى أدى فى النهاية إلى ارتفاع معدل الزيادة الطبيعية للسكان بنسبة أدت إلى ارتفاع كثافتهم خصوصاً فى المناطق الصناعية وبعض البلاد الريفية ذات الارض الخصبة . ويضاعف من حدة هذه المشكلة أن هذه الزيادة فى عدد السكان لم يقابلها فى الجانب الآخر زيادة مماثلة أو موازية فى عـــدد المساكن اللازمة لهم .

(ب) الـهجرة .

تلعب الهجرة دوراً كبيراً فى تفاقم مشكلة الإسكان فى مصر خاصة وأنه قد تبين أن المهاجر يترك بيئته الأصلية لأسباب منها :

١ - البحث عن عمل مناسب .

٢ - للالتحاق بالمدارس والجامعات .

٣ - هربا من ظروف معينة (كالخوف من الثأر مثلا) .

٤ - ممارسة حرفة أو نشاط غير متوفر فى المكان المهاجر منه .

٥ - تحت ضغط عوامل الإغراء المختلفة من أقارب أوجيران حققوا نجاحا بعد هجرتهم .

٦ - لظروف العمل كأن ينتقل العامل الزراعى من مكان لآخر .

٧ - لأسباب تتعلق بالصحة والمرض (العلاج مثلا) .

وسواء كانت الهجرة باختيار المهاجر أو مفروضة عليه فإنها بالإضافة إلى عوامل الزيادة الطبيعية للسكان تزيد أعباء جديدة فوق كاهل المساكن الموجودة، وتجعل من الصعب إن لم يكن من المستحيل على حركة نمو المساكن أن تستوعب كل هذه الأعداد الضخمة . وكنتيجة حتمية لقانون العرض والطلب يجد المهاجرون أنفسهم أمام أمرين :

١ - إما أن تكون لديهم المقدرة المادية للوفاء بأعباء المسكن اللائق والتزاماته .

٢ ـ أو يضطرون إلى السكن فى مساكن غير صحية ، وربما التجمع فى أماكن لا تليق بآدميتهم مع ما فى ذلك من تهديد لامن المستقبل فى حياتهم ، نتيجة لتعرضهم للكثير من المشكلات الصحية والاجتماعية .

ثانياً عوامل اقتصادية وتشمل على .

١ ـ ارتفاع تكاليف مواد البناء .

٢ ـ ارتفاع أسعار الارض .

٣ ـ زيادة الاجور .

٤ ـ ارتفاع أثمان خدمات النقل .

وكلها عوامل اقتصادية تؤثر فى أزمة الإسكان وتؤدى إلى أحد اتجاهين :

١ ـ إما بناء المساكن ورفع القيمة الإيجارية وتغطية التكاليف فى أقل فترة زمنية ممكنة بحيث يصبح السكن بعد هذا مورداً للكسب .

٢ ـ وإما عدم البناء مما يؤدى إلى تخلف حركة النمو فى المساكن بالنسبة إلى الزيادة فى السكان .

ثالثاً : عوامل نفسية واجتماعية ومن مظاهرها .

١ ـ الفقر يعتبر عاملا مهماً فى الحد من مقدرة الناس على السكنى اللائقة سواء عن طريق الإيجار أو الملك .

٢ ـ نزعة الاستغلال عند بعض الناس تدفعهم إلى زيادة القيمة الإيجارية والتحايل على القوانين حتى يحققوا أكبر قدر ممكن من الربح .

٣ ـ الرغبة فى الاستقرار أو عدم وجود المسكن تدفع الناس إلى قبول ما يقره صاحب المسكن مما يؤدى فى نهاية الامر إلى زيادة القيمة الإيجارية باستمرار كلما أجر المسكن لساكن جديد .

٤ ـ مظهرية المسكن تؤدى إلى استغلاله أو عدم استغلاله بالكفاية المطلوبة.

رابعا : الحروب والتدمير :

تتعرض المساكن لنوع من الهدم الاضطرارى رغم صلاحيتها والحاجة إليها مما يزيد مشكلة الإسكان تعقيداً ويستوى فى هذا الهدم الناتج عن فعل الإنسان أو الطبيعة كما فى الحروب أو الزلازل مثلا . فالحروب فضلا عن أنها توقف تيار حركة البناء أثناء الحرب ولفترة غير قصيرة بعدها فهى تساهم فى اضمحلال المساكن الموجودة بتدميرها . والطبيعة فى غضبتها يكون لها نفس الأثر من حيث إعاقة نمو المساكن وتدمير الموجود منها بالقرب من منطقة الزلازل والفيضانات أو غيرها من وسائل ثورة الطبيعة .

خامسا : الهدم للمصلحة العامة :

كهدم وإزالة المساكن غير الصحية أو الآيلة للسقوط أو الخارجة عن التخطيط الهندسى للمساكن أو لغير ذلك من الاسباب ذات المنفعة العامة . ولكن برغم هذه المنفعة العامة وبرغم التعويضات التى قد تكون مجزية فإن هدم المساكن يزيد من حدة مشكلة الإسكان لا لشىء إلا أنها تنقص فعلا من عدد المساكن الموجودة خصوصاً تلك المساكن المزالة الأسباب الهندسية .

ثالثا : الجهود الحكومية فى مشروعات الإسكان

عهد ما قبل الثورة :

اتخذت الحكومات المصرية فى ذلك الحين بعض الخطوات لمعالجة مشكلة الإسكان فأنشأت بالقاهرة سنة ١٩٢٨ ثلاث عمارات سكنية بكل منها ٦١ مسكناً وبعد الحرب العالمية الثانية ، فى إبريل سنة ١٩٤٧ قدمت الحكومة مشروعا لإسكان العمال فى مدينة خاصة بهم فى إمبابة وتتكون المدينة من ٦٠٠٠ مسكن وتسع حوالى ٢٠ ألف نسمة .

وقد ساهمت منشآت التسليف العقارى فى إنشاء بعض المساكن الجديدة فى عواصم البلاد - إلا أن هذه المساهمة كانت مقصورة على المنشآت والمبانى الفخمة التى قد لا تساعد كثيراً فى حل الأزمة . كما قامت بعض الشركات والمصانع الكبرى بتهيئة المساكن الرخيصة لعمالها كما فى المحلة الكبرى وكفر الدوار .

عهد الثورة :

بذلت حكومة الثورة جهداً كبيراً لا سيما فى السنوات السبع الأخيرة حتى تنهض بالإسكان بحيث تجعله محققا لرغبة الجماهير فى الاستقرار والسعادة بعيداً عن الاستغلال والسيطرة ، واتخذت تلك الجهود الحكومية لحل أزمة الإسكان عدة صور منها :

١ - إصدار التشريعات والقوانين المختلفة التى تنظم العلاقة بين المالك والمستأجر ولعل من أبرزها قوانين يوليو الاشتراكية ١٩٦١ ، والتى كان من آثارها المباشرة خفض القيمة الإيجارية بالنسبة للمبانى الجديدة على أساس التكلفة الفعلية. ولم يقف الأمر عند هذا الحد فقط وإنما تنازلت الحكومة أيضاً عن نصيبها من الضرائب العقارية لمصلحة المستأجر .

٢ - تشجيع الجمعيات التعاونية للبناء وهذه الجمعيات تقوم بدور كبير

فى تخفيف حدة المشكلة ، بما تعده من مساكن المساهمين فيها وكانت الدولة تقدم تسهيلات وامتيازات كثيرة تمكيناً لها من آداء رسالتها حتى عام ١٩٦٣ - حين رأت أن تقتصر المعاونة على العمارات السكنية بدلا من المساكن الخاصة المنفردة (كالفيلات التعاونية) التى كانت طابع ما تم بناؤه قبل سنة ١٩٦٣ .

٣ - هذا فضلا عن أن الحكومة قامت بتطبيق قانون المساكن الاقتصادية ووضعه موضع التنفيذ بتشجيع صغار المدخرين على تمليك مساكن تنشئها شركات التعمير والإسكان الشعبى بعد دفع جزء يسير من تكاليفها مع تقسيط باقى التكاليف.

٤ - يضاف إلى هذا جهود وزارة الأوقاف بما تنشئه من عمارات سكنية فى مختلف أنحاء الجمهورية وتؤجرها بأجور معتدلة .

٥ - ولعل من أبرز مظاهر اهتمام الدولة بمشكلة الإسكان أنها أنشأت وزارة خاصة بالإسكان .

الإعانات التى تقدمها ج . ع . م . للإسكان :

اهتمت الحكومة بعد الثورة بمشروعات الإسكان خصوصاً فى القطاعين الاقتصادى والتعاونى وكذلك بالنسبة لقطاع مساكن العمال والموظفين بالمحافظات وقد ساهمت بالإعانات المختلفة المباشرة وغير المباشرة لهذه القطاعات . وفيما يلى بيان بأهم القطاعات :

١ - بالنسبة لمشروعات المساكن الشعبية الأولى بجهات إمبابة وحلمية الزيتون فقد ساهمت الدولة بإعانة مباشرة لكل مسكن تبلغ ١٠ جنيه أى حوالى ما يوازى ١٥٪ من إجمالى تكلفة المنزل - وقد بلغ عدد هذه المساكن حوالى ٤٤٠٠ مسكن.

٢ - بالنسبة لمشروعات العمال والموظفين بالمحافظات ساهم مجلس الخدمات بإعانة مباشرة تبلغ حوالى ١٫٨ مليون جنيه لتخفيض إيجار هذه المساكن بواقع ١٠٠ جنيه للسكن العمالى ، ٢٠٠ جنيه لمسكن الموظف أى ما يوازى ٣٠٪ من قيمة المسكن (ذلك فضلا عن عدم احتساب قيمة الأرض المملوكة للدولة عند حساب الايجار) وقد بلغ عدد هذه المساكن حوالى ١٢٠٠٠ مسكن .

٣ - بالنسبة للجمعيات التعاونية فقد شملت المعونات الحكومية :

- بيع الأراضى المملوكة للدولة للجمعيات التعاونية بأسعار التكلفة .

- الإعفاء من رسوم التسجيل التى تبلغ قيمتها ٨٪ من المسكن .

- تخصيص ½ ٢ مليون جنيه لإقراض الجمعيات بفائدة ٣٪ وقد بلغ عدد المساكن التى تمت بتمويل قروض الدولة حوالى ٢٠٠٠ مسكن .

٤ - كما أنشئت المؤسسة المصرية التعاونية للإسكان لرعاية الجمعيات التعاونية وحقوق أعضائها والمساهمة فى كافة النواحى الفنية والادارية بما يكفى البعد عن الاستغلال ، والعمل على خفض تكاليف المسكن التعاونى مع رفع مستواه ، وقد قامت المؤسسة ببناء حوالى ٥٢٢٦ مسكن .

وقد كانت هذه المعونات سببا فى زيادة عدد الجمعيات التعاونية لبناء المساكن من جمعية واحدة قبل الثورة إلى ٢٢٤ جمعية بعد الثورة تضم ما يزيد عن ٦٠ ألف نسمة .

٥ - كما قامت الدولة بتمويل مشروعات الإسكان بالمحافظات بواسطة القروض التى تتراوح فائدتها ما بين ١٪ إلى ٣٪ على ٣٠ سنة . وقد تمت هذه المساكن باستثمارات قدرها ٧٣٫٢٣٤٫٠٠ جنيه ويبلغ عدد المساكن حوالى ٩٦٠٥٤ مسكن .

٦ - والإسكان الاقتصادى علاج لمشكلة الاسكان - والتخطيط سواء فى مجال السكن نفسه أو فى مجال الحياة الاجتماعية للسكان أمر ضرورى - ويمكن عملية الاسكان الاقتصادى ذاتها من الاستمرار ، حتى لا تكون علاج فقط لمشكلة الإسكان ، بل لتكون عملية وقائية وإنشائية أيضا - بمعنى أن التخطيط الهندسى والإجتماعى ينتج للناس نوعان من التوافق والتماسك والنمو - يزيد كل هذا من إحساسهم بالكفاية والسعادة .

٧ - إنه من الضرورى إصلاح حال العمال والدفاع عن مصالحهم المتخلفة ومساعدتهم بقدر الإمكان عند الضرورة حيث أن مساكن العمال التى يسكنها العمال فى مصر قديمة متهدمة وغير صحية من جميع الوجوه . ولا يمكن للحكومة

أن تقوم ببناء المساكن الكافية إلا إذا تضافرت القوى واشترك العامل ورب العمل فى تشييدهذه المساكن وذلك كالآتى :

أولا : تقوم الحكومة ببناء المساكن الكافية لعمالها حتى تكون قدوة ومثلا للهيئات الأخرى ، وهذا فعلته الهيئة العامة للسكك الحديدية التى منحت لعمالها الاعتمادات الكافية لبناء مساكن لهم ولاتزال جادة فى تنفيذ برنامجها الذى وضعته لهذا الغرض .

ثانياً : توجد فى مصر شركات تأسست من عهد بعيد وقد نجحت فى أعمالها نجاحاً كبيراً وتوفر لديها المال الكافى لبناء المساكن لعمالها فيجب على الحكومة أن تدرس حال هذه الشركات خاصة وأنها تقوم بمراقبة أرباحها عن طريق مصلحة الضرائب ، وتجبر جميع الشركات التى تتحقق من قدرتها على بناء المساكن الكافية لعمالها على إتمامتها مع خصم نسبة معينة من مرتب العامل نظير سكنه فى منازل الشركة كما هو الحال بالنسبة لموظفى الحكومة المقيمين فى مساكنها .

ثالثا توجد فى مصر فئة أخرى من العمال ، وأفرادها يعملون لدى شركات ناشئة أو لدى شركات لا تسمح ميزانيتها ببناء مساكن لعمالها أو يعملون مستقلين فى أماكن مخصصة لهم ، وهذه الفئة يمكن عمل اكتتاب عام لها .

٤ — لماذا يفيد تخطيط المدن فى حل الأزمة

إن تخطيط المدينة تخطيطا سليما سيجعلنا قادرين على مواجهة مشكلة الإسكان لخمسين سنة قادمة ، وأننا سنحسب من الآن جميع الاحتمالات ونستفيد بمواجهتها ، وأننا سوف نضع خطة لتنمية المدينة « القاهرة الكبرى مثلا » بحيث لا يتركز السكان فى جزء صغير فيها ، إننا سنبدأ من الآن باعداد كل شىء للبناء فى الأهداف البعيدة للمدينة .

وإذا كان هجوم الهجرة على المدن عاملا مساعداً على زيادة السكان الطبيعية ، فإن معنى ذلك أنه يجب تخطيط المدينة لمواجهة هذا الهجوم ، بحيث نجد لكل أسرة مسكنا ، وبحيث نتلافى الصعوبات التى يلقاها المواطنون فى السكنى بعيدا عن مناطق أعمالهم .

وأول ما يجب أن نراعيه فى تخطيط المدن هو إبعاد المصانع عن منطقة وسط المدينة فتنقل إلى خارجها بالتدريج ، لأن وسط المدينة دائما مزدحم بالمحلات التجارية والملاهى وتركيز المصانع فى وسط المدينة يجعل العمال يتمسكون بالسكنى فى المنازل القديمة المحيطة بوسط المدينة فى الوقت الذى تعمل الدولة فيه على إقامة عمارات كبيرة بدلا من المساكن القديمة والآيلة لسقوط فيتعطل التنفيذ أو يضطر العمال المقيمين فى أطراف المدينة إلى تحمل مصاريف كبيرة للانتقال إلى مقار أعمالهم .

ولذا فالمبدأ الأول لتخطيط المدن أن تنقل المصانع إلى الضواحى أو فى أطراف المدينة بعيداً وفى أحياء متفرقة .

والمبدأ الثانى هو أن تقيم المصانع مساكن لعمالها بجوار المصانع ، هذا يجعل من السهل تدريبهم وتوجيههم فى العمل وايجاد تقارب أوثق بينهم فضلا عن أن وجود المسكن بجوار المصنع يجعل وصول العمال إلى العمل محدداً ويقضى على مشكلة المواصلات كما يستطيعون بداية العمل دون ما إرهاق .

رابعا: الخطة الخمسية الأولى

١ — على الطريق جهود تبذل :

يبلغ عدد الوحـــدات السكنية التى تم إنشاؤها فى الخطة الخمسية الأولى ١٥٣٣٧٥ وحدة سكنية تكلف إنشاؤها ٥ر١٠٥ مليوناً من الجنيهات منها :

٩٨٠٦٤ وحدة سكنية فى المستوى الاقتصادى ، تكلفت ٠٠٠ر٧٨٥ر٣٩ ج.م بنسبة ٦٤٪ من إجمالى عدد الوحدات .

، ٤٦٠٨٤ وحدة سكنية فى المستوى المتوسط تكلفت ٠٠٠ر٩٨١ر٤٩ ج.م بنسبة ٣٠٪ من إجمالى عدد الوحدات .

وجدير بالذكر أن توزيع الوحدات السكنية بين مستويات الإسكان الثلاثة كان مقدراً له عند إعداد الخطة النسب الآتية :

الإسكان الاقتصادى ٦٠٪ .

الإسكان المتوسط ٣٠٪ .

الإسكان فوق المتوسط ١٠٪ .

إلا أنه رؤى خلال مرحلة التنفيذ زيادة عـــدد الوحدات فى المستوى الاقتصادى ، فرفعت نسبتها طبقاً للاستثمارات الفعلية حتى ٣٠ / ٦ / ١٩٦٥ إلى ٦٤٪ وذلك لإتاحة فرصة الحصول على المسكن لأكبر عدد ممكن من أبناء الشعب ، وتمشياً مع هذا الاتجاه رؤى رفع نسبة هذا المستوى فى خطة السنوات الخمس الثانية أيضاً إلى ٧١٪ وخفض نسبة المستوى المتوسط إلى ٢٧٪ والمستوى فوق المتوسط إلى ٢٪ .

وقد تقرر فى خطة السنوات الخمس الثانية ١٩٦٥ / ١٩٧٠ إدراج مبلغ ٢ر١٦٠ مليوناً من الجنيهات بخلاف ١٨ مليون جنيه للأراضى وذلك لإنشاء ٢٤٣٠٠٠ وحدة سكنية لمواجهة الزيادة الطبيعية فى عدد الأسر والإحلال بدلا

من جزء من المساكن التى أنشئت قبل عام ١٩٤٠ ، خص العام المالى١٩٦٦/٦٥، ١٨٫٥ مليوناً من الجنيهات . ورغم ضخامة القدر الذى تحقق فى خطة السنوات الخمس الأولى فى هذا المجال ، وما ينتظر أن يتحقق فى الخطة القادمة فلازال أمام الشعب الكثير من الأهداف التى لابد من تحقيقها ، لتحسين الخدمة وزيادة الإنتاج ورفع الكفاية الإنتاجية .

٢ — الاشتراكية فى مجال الإسكان

تقوم الاشتراكية فى مجال الإسكان على اتجاهين :

أولا : اشتراكية فنية : وتتناول الخواص المعمارية والإنشائية ، وتقوم على أساس من الكتلة والتماثل أى إنشاء مجمعات سكنية كبيرة تتوحد فيها مواصفات الإنشاء على أساس الحد الأقصى للانتفاع الكامل .

ثانياً . اشتراكية اجتماعية : وتقوم على أساس توفير الخدمات اللازمة للتجمعات السكنية ، مثل الخدمات الاستهلاكية والصحية والرياضية والثقافية والترويحية ، . . الخ . مما يجعل الإسكان نواة المجتمع الاشتراكى ذاته .

ولكى يتوفر للحى السكنى صورة اشتراكية سليمة . يجب أن يتسم بالصفات الآتية :

١ ـ ألا يكون مجرد مكان لايواء الأسر فحسب بل يجب أن يكون مستوفيا للخدمات اللازمة التى تربط حياة الأسرة بالبيئة التى تعيش فيها .

٢ ـ أن يكون مرتبطا بباقى المجتمع الكائن به بحيث يكون موقعه قريبا من المراكز الصناعية والمناطق التجارية لينتفع بخدماتها وليكفل التوزيع السليم للسكان والعمالة ولتحقيق التوازن فى النمو العمرانى . وقد يستدعى ذلك ضرورة تضمين المشروعات الصناعية دراسة تدبير الاماكن السكنية اللازمة لعمالها ، وذلك انعكاس واضح على اختيار أماكن إقامة الصناعات ذاتها .

٣ ـ أن يستمر معبرا عن القيم الاجتماعية الأسر التى تقطنه بحيث يصاحب تطوره كل تغير فى ظروفها المعيشية التى يتميز بها التطور الاقتصادى والاجتماعى السريع لخطط التنمية الحالية .

٤ ـ أن يكون إنشاؤها مبنيا على أبحاث عميقة ومسح اجتماعى شامل يوضح مكونات الأسر التى ستنتفع به . ويحدد احتياجاتها ، ويحلل اتجاهاتها الاجتماعية بحيث ينشأ المسكن وتوفر خدماته بما يناسب مطالب هذه الاسر ويتمشى مع مقوماتها الاجتماعية .

وبقدر ما صارت الاسرة نواة حية لنظرية الحى السكنى ، صار هذا الحى بذاته نواة لمجتمع أكبر يضم مجموعة من الاحياء المتكاملة ويمدها بالخدمات العامة التى ينتشر نفعها على هذه الاحياء ، وأخيراً تشكل المدينة مجموعة من هذه التجمعات يتسع نطاق خدماتها العامة ليشمل مراكز الصناعة والمعاهد التعليمية وغيرها من منشآت الخدمات اللازمة .

وإذا كانت المشكلة الكبرى للاسكان تظهر فى المدن بصفة عامة وفى القاهرة بصفة خاصة فإنه لا يفوتنا أن نشير إلى الإسكان الريفى الذى يضم نحو ثلثى سكان الجمهورية ويبلغ عدد القرى الحالية حوالى ٤٠٠٠ قرية مع ما يتبعها من كفور ونجوع يبلغ عددها نحو ٢٥٠٠٠ تجمع .

ولا شك أن القرية المصرية ظلت محرومة من أوجه الإصلاح حتى ١٩٥٢ ولا شك أيضا أن خطة السنوات الخمس الأولى قد حققت الكثير فى مجال إعادة تخطيط وتعمير القرية المصرية . فقد تم تشييد ٣٣ قرية جديدة فى « كوم امبو » تحتوى على ١٦٢٨٩ مسكنا ، بالإضافة إلى مبانى الخدمات العامة والخدمات الإدارية ، وذلك لإسكان أهالى بلاد النوبة ، كما تم فى الخطة الخمسية الأولى إنشاء حوالى ٤٢٠٠٠ وحدة سكنية بمناطق الريف الحالية ومناطق استصلاح الأراضى ، غير أن إعادة تعمير الريف هدف من أهم أهداف المرحلة القادمة لتحقيق التوازن بين القرية والمدينة فى المسكن والمرفق والخدمات . ولاشك أن الامر يقتضى بحث تطوير الاوضاع الإسكانيه فى الريف ، وإنشاء تخطيط جديد للقرية لتشييد الوحدات السكنية الجديدة التى يلزم إقامتها لمواجهة الزيادة فى عدد السكان والإحلال بدلا من المساكن القديمة التى توجب الضرورة إزالتها .

خامسا : المشروع الثورى للإسكان

١ - نقطة البدء :

بدأ المشروع الثورى للإسكان يأخذ مكانه للتنفيذ بعد القرار الذى أعلنه الرئيس جمال عبد الناصر بتخفيض ٥ ملايين من الجنيهات لإنشاء مساكن للمواطنين زيادة عما هو مقرر فى خطة الإسكان لعام ١٩٦٥/١٩٦٦ . وكانت الخطوة التالية ، هى دراسة وبحث ، كيف ستقام هذه المساكن الجديدة وأى نوع من المساكن . . وأين ؟ .

وكان هناك اتجاه عام يتحرك البحث من خلاله وهو .

١ - توفير أكبر عدد من المساكن المناسبة لأفراد الشعب بسرعة وبكفاءة مع ضغط التكاليف .

٢ - توفير مواد البناء وأدوات التشييد مع وجود إدارة ثورية تتحمل عبء دعم قطاع البناء كـكل .

٣ - إتاحة الفرصة للاستثمار فى مجال الإسكان وترميم وتعلية أدوار فوق العمارات الحالية بما يهيء فرصة أكبر لإتاحة مساكن جديدة لأفراد الشعب .

٤ - تخطيط كلى لقطاعى الإسكان والتشييد بحيث تشمل كل الأطراف بكفاءة تامة ولا يسمح بالتوقف لأى سبب من الأسباب .

٥ - أن يؤخذ فى الاعتبار رأى الإدارة المحليـــة وأعضاء مجلس الأمة والأجهزة الشعبية . وفى هذا الاتجاه ناقش مجلس الوزراء مشكلة الإسكان وأصدر عدد من القرارات الهامة :

أولها : بناء ٣٣ ألف مسكن يتولى القطاع العام منها ٢٣ ألفاً والقطاع الخاص ١٠ آلاف . . وسيكون نصيب القاهرة وحدها حوالى ٢٠ ألف مسكن ، ويتم بناء هذه المساكن قبل نهاية ١٩٦٦ .

ثانيا : تقديم المساعدات لأصحاب العمارات المنخفضة لإقامة أدوار عليا ، وهذه المساعدات تتلخص أساساً فى القروض ومواد البناء .

ثالثا : إجراء الصيانة اللازمة والترميمات للمبانى ومعاونة الملاك على القيام بذلك وقد خصص حوالى ٣٠٠ ألف جنيه لذلك وخلال عام ١٩٦٥/١٩٦٦ يتم صيانة وترميم حوالى ١٥٠٠ مسكن .

رابعا : تسهيل إجراءات الحصول على تراخيص المبانى . . بحيث تكون هذه العملية لا مركزية ، أى من اختصاص المحافظات لا من اختصاص الوزارة فى القاهرة . . وكانت المحافظات من قبل لا يمكنها منح تراخيص البناء إلا فى حدود ألفى جنيه . . وكان هذا يفتح فرصاً كبيرة للتلاعب ويعوق كثيراً من الأعمال .

وقد أضيف مبلغ ٤ مليون جنيه من اعتمادات الإسكان فوق المتوسط ومن ميزانية العام القادم على مبلغ الـ ٥ ملايين التى قررها رئيس الجمهورية . . ومن هنا يكون من حق خطة الإسكان العاجلة لهذا العام ٩ مليون جنيه (أى العام الذى يبدأ من أكتوبر ١٩٦٥ وينتهى فى أكتوبر ١٩٦٦ ، بالإضافة إلى المبلغ الأصلى المقرر فى ميزانية الاسكان وهو ١٨ ½ مليون جنيه .

٢ - المواجهة العملية للتنفيذ :

قال وزير الاسكان أن لدى الجهات المختلفة ٤ آلاف مشروع للإسكان . وهذه المشروعات بالاضافة إلى هذه الخطة العاجلة أكبر مما يتحمله جهاز المقاولات . . ولذا سوف تدرس هذه المشروعات ويبدأ بالأهم ثم الأهم . . والأهم هنا يحدده مدة استفادة أفراد الشعب بهذه المشروعات من ناحية الانتاج والتشغيل .

وعلى هذا الأساس فقد شكلت ٢ لجان لمتابعة هذه المشروعات . والهدف الأول لهذه اللجان هو ألا يطغى تنفيذ هذه المشروعات على مشروعات الاسكان فيجب أن تظل المواد متوافرة وأن يجرى التنسيق بين مختلف المشروعات . ومن هنا يكون المشروع الثورى للإسكان منفذاً طبقا لخطتيه .

الخطة الأولى :

خطة عاجلة اعتمد لها هذا العام ٩ مليون جنيه منها ٥ مليون قررها رئيس الجمهورية ، ٤ مليون جنيه من اعتمادات العام القادم ومن ميزانية المساكن الفخمة .

الخطة الثانية :

وهى الخطة الحالية التى تنفذ طبقا للخطة الخمسية وهذه الأخرى سوف يدخل عليها كثير من التغييرات بحيث تحقق أكبر فائدة ممكنة لأفراد الشعب بسرعة وكفاءة .

على أن يكون واضحا أن المساكن التى ستقام ستكون مساكن عملية ، مساكن لمحدودى الدخل والعمال وصغار الموظفين — مساكن الأسر التى تبنى نفسها وتشارك فى بناء المجتمع الجديد — وهذا تفسير كاف لاختيار الأماكن المزدحمة ومناطق تجمع العمال والموظفين ، فنى القاهرة تقرر نهائيا إقامة المساكن فى المناطق التالية :

- حلوان ٢٠٠٠ مسكن
- شبرا الخيمة ١٣٠٠ مسكن
- الزاوية الحمراء ٥٠٠ مسكن
- الاميرية ١٠٠٠ مسكن
- مدينة الاوقاف ٢٠٠٠ مسكن
- مصر القديمة ٧٠٠ مسكن

وفى السيدة زينب وروض الفرج والقلعة والدرب الأحمر والحلمية الجديدة وسوق السلاح والمنيل وباب الشعرية . وقد تم اختيار قطع الأرض الفضاء التى سيقام عليها المساكن فى القاهرة وفيما يلى الملامح الرئيسية لما أسفرت عنه الدراسة العاجلة .

أولا خطة الاستفادة من اعتمادات الإسكان المتاحة

وكانت خطة العام الحالى تشمل بناء حوالى عشرين ألف وحدة سكنية فى أنحاء الجمهورية ، يتولى منها القطاع العام حوالى عشرة آلاف وحدة ، بينما تقديرات الخطة تقتضى بناء ٢٤٣ ألف وحدة سكنية خلال السنوات حتى ١٩٧٠ لمواجهة الزيادة فى السكان والاحلال الجزئى مكان المساكن القديمة . ولذلك فإن قرار رئيس الجمهورية كان من العوامل التى تقربنا من الوصول إلى الهدف المنشود فى السنة الأولى من الخطة .

وقد التزمت وزارة الإسكان فى دراستها المبدئية بالاعتبارات الآتية :

١ ــ التأكد من سلامة التصميمات وصلاحيتها للوفاء بحاجات المواطنين ، دون إسراف ، وفى سبيل ذلك تقرر تنفيذ المساكن الجديدة بحيث يكون ٨٠٪ منها من النوع الاقتصادى ويتكون من غرفتين ومدخل صغير ، ٢٠٪ من هذا النوع من ثلاث غرف ومدخل صغير بخلاف المنافع . أما بالنسبة للإسكان من النوع المتوسط فقد تقرر تنفيذ ٨٠٪ من غرفتين وصالة ، ٢٠٪ من ثلاث غرف وصالة .

٢ ــ اختيار المواقع المناسبة فى القاهرة الكبرى بما يتلاءم مع تجمعات العمل والمصانع والتخفيف عن وسائل النقل بصفة عامة وتوافر المرافق العامة والخدمات ، وعلى هــــذا فقد تم اختيار المواقع بعد الاتصال بالأجهزة المحلية وأعضاء مجلس الأمة للتعرف على أنسب الأماكن .

٣ ـ روعى تخصيص قدر مناسب من الاعتمادات للمحافظات المختلفة طبقا لاحتياجاتها العاجلة فخصص لها مليون ونصف مليون جنيه من الاعتماد الإضافى الذى قرره رئيس الجمهورية .

٤ ـ نظراً إلى أن طبيعة الأعمال ستمتد إلى السنة المالية التى يليها ، فسيتم التعاقد على أعمال تتم خلال السنة المالية القادمة بالإضافة إلى الاعتمادات الحالية فى حدود مليونين من الجنيهات .

كذلك سيعدل برنامج تنفيذ بعض الأعمال . وباستخدام النماذج المبسطة الجديدة سيمكن الاستفادة من حوالى مليونى جنيه أخرى ، وعلى هذا يكون ما خصص لمشروعات الإسكان طبقا للنماذج الجديدة بالقاهرة الكبرى ٧ ونصف مليون جنيه منها ٥ ونصف مليون جنيه إسكان اقتصادى ومليونى جنيه إسكان متوسط ، وسيتحقق بموجب هذا تنفيذ ١٠٠٠٠ وحدة سكينة طبقا للبرامج الحالية الوحدات الآتية :

١٣٠٠٠ وحدة سكنية طبقا للبرنامج الإضافى للقطاع العام .

١٠٠٠٠ وحدة سكنية طبقا للبرنامج الحالى للقطاع الخاص .

أى باجمالى قدره حوالى ٢٣ ألف وحدة سكنية منها بالقاهرة الكبرى أكثر من خمسة عشر ألف وحدة من المستويين الاقتصادى والمتوسط بخلاف ستة آلاف وحدة من برنامج القطاع الخاص فتكون الجملة للقاهرة أكثر من عشرين ألف وحدة من المأمول أن تتم جميعها خلال العام .

وجدير بالذكر أن تعديل التصميمات وزيادة عدد الوحدات السكنية الصغيرة مكنت من زيادة عدد المساكن بحوالى ٨٠٠ وحدة جديدة ، والمأمول أن تنظيم العمل سيتيح خفض التكاليف تدريجيا بما يسمح بزيادة هذا العدد أكثر من ذلك .

ثانيا : الحفاظ على المساكن الحالية القديمة :

يتضح من البيانات الإحصائية أن عدد الوحدات السكنية التى تتهدم أو تزال لسبب قدمها وخللها فى القاهرة تقدر بحوالى ١٢ ألف وحدة سكنية كل عام وذلك خلال السنوات الخمس الماضية وللحد من حالات التهدم والإزالة تقرر معاونة الملاك على إجراء الصيانة الدورية وأعمال الترميمات لمبانيهم .

ثالثا : زيادة أدوار المبانى السكنية :

نظراً لوجود عدد كبير من المبانى السكنية الحالية يمكن زيادة عدد وحداتها السكنية ببناء أدوار عليا إضافية دون الحاجة إلى أراض جديدة أو أساسات لها

أو مرافق . وقـــد تقرر تشجيع ملاك هذه المبانى على إنشاء تلك الأدوار الإضافية كلما سمحت تصميماتها وحالتها الإنشائية بذلك ـ مع مراعاة التوجيه إلى أن تـكون تلك الأدوار الإضافية من وحدات سكنية صغيرة .

والخلاصـــة :

إن مشكلة الإسكان حظت باهتمام بالغ من الثورة منذ قيامها ، فأنشـأت مساكن صحية بإيجارات مناسبة ، ومارس القطاع العام عمله فى هذه المشروعات ، جانيا الخدمات التى نالهـا العمال فى هذا المجال . وأصبح حقا قول الميثاق .

« إن العمل الوطنى المنظم ، القائم على التخطيط العلمى هو طريق الغد . »

الفصل التاسع عشر

مشكلة تزايد السكان وضرورة تنظيم الأسرة

بالنسبة للعاملين

- تمهيـــد .
- تشريعات الأسرة .
- حقيقة مشكلة التضخم السكانى فى ضوء الإحصاءات .
- الزيادة فى السكان تمتص الزيادة فى الدخل القومى .
- تنظيم الأسرة من الوجهة الطبية والوسائل المعتمدة دولياً لتنظيم النسل .
- تنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية .
- ضرورة النظام الاشتراكى لحل مشاكلنا .
- مسئوليات الاتحاد الاشتراكى العربى نحو مشكلة تنظيم الأسرة .
- الخاتمـــة .



تمهيد

أصبح النمو السكانى فى ج . ع . م من أهم المشاكل التى يواجهها مجتمعنا الاشتراكى — فلقد زاد عدد السكان فى ج . ع . م زيادة لم تكن متوقعة بعد أن تقدمت جميع الوسائل العلمية لرعاية الإنسانية ، وتقديم الخدمات الصحية والوقائية للفرد وللمجتمع ، بحيث انخفضت نسبة الوفيات دون أن يقابلها انخفاض فى نسبة المواليد — وقد أدى هذا إلى أن عدد سكان الجمهورية قد تضاعف فى خلال خمسين سنة وهى أعلى نسبة لتزايد السكان فى العالم .

وأن هذه الزيادة قد يتسبب عنها النتائج الآتية :

١ ـ قلة دخل الأسرة .

٢ ـ زيادة الاستهلاك وقلة المدخرات .

٣ ـ عدم كفاية الإنتاج بالنسبة لعدد السكان .

٤ ـ ضعف الخدمات .

٥ ـ اتجاه السكان إلى الإنتاج الزراعى .

٦ ـ ضعف التغذية .

٧ ـ زيادة الأمية وضعف المستوى التعليمى .

٨ ـ تكاثر نسبة الأطفال المعوزين .

٩ ـ انتشار الأمراض وخاصة أمراض الطفولة وضعف الرعاية الطبية .

وكل هذه العوامل مجتمعة تؤثر تأثيراً مباشراً على النمو الاجتماعى للمجتمع وتعوق تقدمه . . علاوة على تضخم مصاريف الخدمات لتقابل ما يحتاجه هذا الانفجار السكانى .

وفى هذا المجال أشار الميثاق فى الباب السابع إلى « أن مشكلة التزايد فى عدد السكان هى أخطر العقبات التى تواجه جهود الشعب المصرى فى انطلاقه نحو رفع مستوى الإنتاج فى بلاده بطريقة فعالة وقادرة ، وإذا كانت محاولات تنظيم الأسرة بغرض مواجهة مشكلة تزايد السكان تستحق أصدق الجهود المعززة

بالعلوم الحديثة . . فإن ضرورة الاندفاع نحو زيادة الإنتاج بأقصى سرعة وكفاية ممكنة تحتم أن يحسب لهذا الأمر حسابه فى عملية الإنتاج بصرف النظر عن الآثار التى يمكن أن تترتب على تجربة تنظيم الأسرة » .

ولقد أشار البيان الذى ألقاه السيد زكريا محي الدين رئيس الوزراء يوم ١٩٦٥/١٠/٢ م عن سياسة الحكومة الجديدة إلى خمس مسائل حيوية اعتبرها محور سياسة الحكومة فى المرحلة القادمة ومنها مسألة « مشكلة تضخم السكان التى تستوجب علاجاً سريعاً وحاسما » .

كما أشار السيد الرئيس جمال عبد الناصر فى خطابه يوم ١٩٦٥/١١/٢٥ م فى افتتاح مجلس الأمة إلى هذه المشكلة بقوله « نتيجة للتحولات الاشتراكية وإعادة توزيع الدخول ونتيجة لنجاح خطة التنمية واتساع حجم العمالة ... فإن معدلات الاستهلاك تزيد بطريقة ملفتة للنظر ، فإذا ما أضيف إلى ذلك نسبة الزيادة فى عدد السكان والذين يتوقع الخبراء أن يصل عددهم سنة ١٩٧٠ نهاية الخطة القادمة إلى ٣٤ مليون نسمة ، لوجدنا أمامنا صورة خطيرة تهددنا بالتهام ناتج العمل كله دون أن يبقى منه مدخر يعاد استثماره ، بل إنها تهددنا بالتهام كل إنتاجنا فلا يبقى منه للتصدير ما نستطيع أن نستورد بدله احتياجاتنا مما لا نستطيع إنتاجه » .

« إن العمل الوطنى معرض للانفجار من الداخل بتأثير مشكلتين : زيادة الاستهلاك وزيادة السكان ولا بد لهما معا من رباط وثيق يربطهما بالتخطيط ويجعل أهداف التنمية سابقة بكثير للنتائج المترتبة عليهما معا . . . وبدون رباط وثيق يربط زيادة الاستهلاك والسكان بالتخطيط فإن العمل المصرى يهدر نفسه . . . برغم كل ما يبذله من جهود مخلصة ومستميته . . ويعود بأصحابه إلى الوراء بدل أن يتقدم بهم إلى الإمام » .

من ذلك يتبين خطورة مشكلة زيادة السكان ، ولاشك أن الموضوعين الرئيسين اللذين يرتبطان ارتباطا وثيقا ومباشراً بهذه المشكلة هما :

١ ـ تنظيم النسل .

٢ ـ تنظيم الأسرة .

ونحن لا نعدو الحقيقة إذا قلنا أن توقيت المواليد هو أهم مظاهر تنظيم

الأسرة ، ومن أقوى الدلائل على تقدم الشعوب وارتفاع الوعى بين سكانها ، ولكن توجد عقبتان كبيرتان فى سبيل تنظيم الأسرة :

الأولى : أن المشكلة لم توضح توضيحا كافيا خاصة للفئات التى تتزايد بينها معدل النسل . وعلينا مسئولية ضخمة لأننا إذا لم نهتم بالتوضيح أو إذا لم توضح المشكلة بالطريقة التى تدخل إلى قلب الشخص فلن نحقق نتائج واضحة .

والثانية : أننا يجب أن نبنى تنظيم الأسرة على الاقناع التام .. وليست هذه مهمة رجال الاتحاد الاشتراكى ، ومهمة رجال الدين فقط بل إنها مهمتنا نحن العاملين حتى نحافظ على مكاسبنا وحتى نحقق أهدافنا فنحن — ولا شك فى هذا — انا دورنا الايجابى بين أسرنا ومع المحيطين بنا خاصة وأن الخدمات تصل إلينا وأننا المسئولون عن الحفاظ على هـذه الخدمات وإلا فإننا نجد أن غول التكاثر سوف يلتهم هذه المكاسب ولا يبقى عليها ولايذر .

وبعد هذا التمهيد أرى — حتى يكون هذا الموضوع ملموسا — أن استعرض موضوع تنظيم النسل من عدة زوايا آملا أن أكون قد وفقت فى الاسهام بقطرة من المحيط لهذا الموضوع الخطير والذى جندت له الدولة من إمكانياتها البشرية والفنية الكثير ، كل ذلك بأمل أن نحقق الخطة وأن يعى ويتفهم العمال - ودورهم له خطورته فى هذا المجال — المشكلة وأبعادها حتى يحافظوا على الخدمات التى تقدم لهم والحقوق التى حققتها لهم الثورة ، كما سيتبين بعد .

تشريعات الأسرة

تنال الأسرة اهتماما كبيراً فى شتى المجتمعات المتحضرة باعتبارها وحدة أساسية من وحداته الاجتماعية بل هى اللبنة الأولى فى بناء المجتمع ، وفى الرقى بشأنه ، فكلنا أفراد فى المجتمع نشأنا فى كنف أسرة ويعمل كل فرد على امتداد كيان أسرته فى صورتها الكبيرة أو يعمل على بناء أسرة فى الصورة المحدودة لمعنى الأسرة . وعلى قدر صلاحية الأسرة وقدرتها على أداء وظيفتها والقيام بمسئوليتها فى تنشئة الفرد نشأة سليمة ، وعلى قدر نجاحها فى القيام بدورها فى هذا الشأن على قدر كل ذلك . يتوفر للمجتمع عتاده بأفراده القادرين على البناء ، الصالحين لحمل رسالة الرقى والتقدم .

والزواج كنظام يقوم عليه كيان الأسرة عرف من قديم الزمن وأقرته الشرائع السماوية أساساً لإقامة العلاقات الأسرية والجنسية بين الزوجين وتناولته التشريعات الوضعية بالتنظيم منذ القدم .

والزواج لا تتحدد آثاره فى مجرد الرخص التى يتيحها فى المعاشرة الزوجية بين الزوجين أو إيجاد العلاقات الأسرية التى ينشئها بين أفراد الزواج أو يزيدها امتداد الروابط الأسرية إلى أجيال أخرى ـ وإنما للزواج آثار بعيدة المدى بالنسبة للنشء الذى ينتج نتيجة للعلاقات الزوجية ، فمن علاقة بين الزوج كأب وابنه وبين الزوجة كأم وابنها .

الفرق بين الأسرة والزواج

قد يكون من المناسب أن نوضح هنا الفارق بين الزواج والأسرة حيث يختلط الأمر فيما بينهما ، وهناك فيصل واضح هو :

١ ـ أن الأسرة تعنى مجموعة من الأفراد يرتبطون سويا بروابط اجتماعية محددة وهم أساساً الزوج وزوجته وأولادهما وقد يكون معهم مجموعة محددة أخرى من الأفراد يعيشون معهم ويرتبطون بصلة القرابة والدم . وفى مجال آخر

قد تعرف الأسرة بمعنى آخر يوسع دائرة العلاقات التى تربط مجموعة أكبر من الأفراد بأصل واحد وزوجين محددين ، وقد يمتد عدد هؤلاء إلى مئات من الأفراد ، وقد لا يقتضى الأمر أن يعيش هؤلاء جميعا سويا لتحقق هذه الصورة الأسرية .

٢ — بينما الزواج يحدد مجموعة القوانين والقواعد والمثل التى تنظم العلاقات المحددة فى نطاق الأسرة نفسها وتعمل هذه القوانين فى علاقات الأسرة من المهد وتمتد فى آثارها حتى اللحد ، ولا يتصور أن يكون إنسان بمنأى عن تأثير الزواج ونظمه بما يخلفه من آثار بعيدة .

النظم الاجتماعية التى تحكم الزواج والأسرة

ونظراً للآثار الخطيرة التى تخلفها العلاقات الأسرية الزوجية فإنه لابد من وجود عديد من القوانين والتشريعات وعوامل الضبط التى تحكم هذه العلاقات وتجعلها تسير بما يحفظ حقوق الأفراد الذين يرتبطون بها وتنظم التزامات هؤلاء قبل بعضهما البعض — وتتجه مختلف المجتمعات فى الحضارات المختلفة فى العالم دون استثناء إلى تنظيم سلوك الأفراد تجاه العلاقات الجنسية والزوجية والأسرية والقواعد التى تنظم هذه العلاقات عديدة متشعبة بتشعب العلاقات نفسها . على أنه من الخطأ أن يتصور أن تكون القواعد المنظمة للعلاقات الأسرية قاصرة على مجرد القوانين التى تصدر فى شأنها فحسب ، بل إن هذه تعتبر جزءاً من عوامل الضبط المجتمعية التى تحكم هذه العلاقات . على أن التشريعات والقوانين تمثل جزءاً مهما من هذه القواعد يعمل بجانب القيود والوسائل والمثل التى يحكم بها الرأى العام هذه العلاقات — بما يتضمنه اتجاه المجتمع من عوامل ضغط وإكراه — وما يقرره من محرمات تؤثر كلها فى سلوك الأفراد وتصرفاتهم فى هذه العلاقات الزواجية والأسرية بأحكام تزيد على الأحكام القانونية نفسها ولها قوة مؤثرة عليها

التشريعات والقوانين :

والتشريع ينظم الصلات الأسرية والزواجية فى صورة تختلف عن تنظيم الصلات العادية بين الأفراد جميعاً . والعلاقات الأسرية نفسها لها طابع خاص يختلف عن طبيعة العلاقات الأخرى ـ ولذلك يكفل لها التشريع الحماية والصيانة ليس فى كنه العلاقات الزوجية نفسها فحسب بل تمتد إلى نواحى تتأثر فيها العلاقات الزوجية ويعمل المشرع لحمايتها فيها : فنى بعض التشريعات لا تجبر الزوجة على الشهادة ضد زوجها أولا يعاقب الزوج عن بعض جرائم ترتكب ضد زوجه مما يختلف فيه الحال عن الأفراد العاديين .

وعلى قدر ما يعطى المجتمع الأسرة من أهمية واعتبار ورغبة فى الحماية والاستقرار وعلى قدر ما يؤثر فى العلاقات الأسرية والزوجية من عوامل تغير أو تفكك كلما اتجهت الدولة والمشرع على إصدار مزيد من التشريعات والقوانين التى تتضمن مزيداً من الاحكام والقيود بما يحفظ على الأسرة صلاتها وروابطها وما يوفر للعلاقات الزوجية قداستها لأنها تقوم على ميثاق كبير بين الزوجين وعلى ذلك لابد من أن نتأكد من قيام هذه الصلات على أساس يبعد عنها عبث العابثين ويزود عنها كيد الكائدين .

القيود المجتمعية غير الرسمية :

هناك بعض القيود والنظم التى تحدد اتجاهات سلوكية عامة فى حياة الناس بالنسبة للجنس والزواج والأسرة لها جذورها فى حياة المجتمع نفسه وهى التقاليد السائدة والتى تعتبر فى حكم القانون المشترك أو العام غير المكتوب . وتتضمن هذه النظم تعاليم تطبيقية عن الممارسات العملية والتى تبين ما هو صحيح وما هو خاطىء ، وتحكم سلوك الأفراد فى علاقاتهم الأسرية ، وقد تتحول هذه التعاليم مع الزمن وتصبح قوانين إذا ما أصدرها الجهاز التشريعى ، وبعضها يبقى دائماً دون أن يكون تشريعاً ويكون له نفس التأثير والقوة رغم كونه غير معتبر تشريع رسمى ، فعدم الاحترام ، والحرمان من مظاهر الاعتبار الاجتماعية ،والاستهزاء

والشائعات التي تروج ، كلها من الوسائل المتعارف عليها في حمل الناس على اتباع ما يتفق مع تقاليد المجتمع وقيمه ومبادئه . وقد تبدو هذه النظم قوية في بعض الأحيان ويكون لها تأثير قوى في تصرفات الناس إزاء ما تحكمه ، وأحيانا تضعف اتجاهات الناس نحوها لشعورهم بعدم الحاجة لها أو الأضرار التي تسببها، فتضمحل هذه الأحكام تدريجيا باختلاف نظرة الناس لها وتغير القيم نحوها . ومثل لذلك تكاليف الزواج والمهور ، فتتخذ بعض المجتمعات إزاءها بعض أحكام واتجاهات فيها معنى التغالى ، سواء في تقدير المهور أو الإسراف في تكاليف الزواج والحكم القانوني بشأن هذه الأمور هو اتباع العرف الجارى في المجتمع ثم بدأت اتجاهات المجتمع تتجه نحو الحد من التغالى والإسراف في المهور وتكاليف الزواج بما يتمشى مع النظرة الحديثة التي غلبتها ثقافة المجتمع وتغير الرأى العام نحوها مع التطورات الاجتماعية التي نسير فيها . وذلك كله جعل المجتمع يتحول تدريجياً عن هذا التغالى والإسراف وإحلال مبدأ التعاون المشترك بين طرفى الزواج في إتمام الزواج المتكافىء من النواحى الثقافية والاجتماعية وإزالة العوائق الاقتصادية التي تحد من الإقبال على الزواج . وجاء كل ذلك دون حاجة لتشريع يصدر لتنظيمه .

ماهية عقد الزواج :

هل الزواج عقد ؟ وهل ينطبق على هذا العقد ما ينطبق على غيره من العقود؟ وهل يختلف عقد الزواج في طبيعته وفى طبيعة العلاقة التي ينظمها عن العقود الأخرى ؟ وما هو وجه الخلاف بين الزواج وغيره من العقود ؟ وما هو حق المشرع في التدخل في عقد الزواج ؟ وما هو مدى ذلك التدخل ؟

كل هذه أسئلة من اللازم توجيهها قبل مناقشة ماهية عقد الزواج . والإجابة على هذه الأسئلة تقول أن الزواج عقد ، ولكنه يختلف عن العقود الأخرى في مبدأ هام ، هو أن توافق الإرادتين يظهر واضحاً في انعقاد الزواج نفسه ولكنه لا يقتضى الأمر توافق الإرادتين في إنهاء عقد الزواج ـ فتبعاً للأحكام التشريعية الإسلامية فإن عقدة الزواج تحل إما بإرادة الزوج أو بإذن القاضى إذا ما طلبت

الزوجة الطلاق وأقرها القاضى على طلبها بناء على ما أبدته من أسباب تجعل حياتها الزوجية مع زوجها مستحيلة الأسباب التى تشير إليها الأحكام الشرعية . وفى ذلك يختلف عقد الزواج عن العقود العادية بحيث لا يفسخ عقد عادى إلا بإرادة طرفى العقد ، طالما أن شروطه منفذة من الجانبين أصلا . فتوافق الإرادة يتحتم فى عقد العقد وفسخه بعكس عقد الزواج نفسه .

وأمر آخر فى شأن عقود الزواج واختلافها عن العقود العادية أنه فيما عدا عقود الزواج يمكن المتعاقدين أن يتفقا على شروط العقد كما يشاء كلاهما ما دامت هذه الشروط لا تتعارض مع النظام العام ولا الآداب العامة — أما فى عقد الزواج فإن العلاقات الزوجية والأسرية والحقوق والالتزامات بين الزوجين والآثار التى تنتج عن الزواج تحكمها كلها تشريعات الأسرة والزواج .

وليست هناك حرية مطلقة بين المتعاقدين فى تحديد شروط العقد نفسه. فمثلا لا يجوز للزوجين الاتفاق على أن تعمل الزوجة بعد الزاوج لكى تساهم فى تكاليف الاسرة وإلزام الزوجة بتنفيذ هذا الشرط — لان عبء هذا الالتزام يقع على الزوج بحكم تشريع الزواج. ويلتزم الزوج بالإنفاق فى حدود قدرته المالية.

تدخل الدولة وصداه فى تنظيم الزواج والعلاقات الأسرية .

أشرنا من قبل إلى دور الأسرة فى بناء المجتمع ومسئوليتها فى تنشئة أفرادها لكى يكونوا مواطنين صالحين ، كما أشرنا إلى طبيعة عقد الزواج وأنه ليس كالعقود الأخرى وأنه هناك تشريعات تحكم هذه العلاقات التى تنشأ بعقد الزواج والحقوق والالتزامات التى تترتب على ذلك العقد . وقد أتت الشريعة الإسلامية بعديد من الأحكام التى تنظم هذه العلاقات مما لم تأت به شريعة سماوية أخرى . وقد نالت الأسرة فى الإسلام اهتماماً كبيراً ، فجاءت تنظيماته لتلك العلاقات فى صلب القرآن الكريم وآياته البينات ، كما جاءت أحكام أخرى على لسان النبى (صلعم) ، واجتهد فقهاء الإسلام وأتوا بكثير من الأحكام التى تكاملت مع أحكام القرآن وسنة الحديث ، وأصبحت كلها تشريعاً محكما للعلاقات الأسرية والزوجية ، ولما كانت نفوس المسلمين ترتبط ارتباطا وثيقا بالعقائد الدينية —

وتتعمق التعاليم الدينية والقيم الروحية فى النفوس مما جعل المشرع يأخذ بأحكام التشريع الإسلامى فى هذه العلاقات الأسرية ، باعتبار أنها علاقات شخصية وترتبط ارتباطا وثيقا بالعقائد والشعائر الدينية ، وباعتبار أن هذه الأحكام الشرعية تحقق الحماية اللازمة للعلاقات الأسرية والحماية لكيان المجتمع نفسه .

وعلى أنه إذا أشير إلى أن عقد الزواج ينظم علاقات خاصة لطرفى الزواج فإنه قد يقول قائل أنه مادامت تلك علاقات خاصة فلا شأن للآخرين بها ولا حق للتدخل فيها من الغير . فهل هذا القول صحيح على علاته ؟ .

الرأى أن العلاقات الزوجية والأسرية حق لكل من طرفى الزواج ومن ترتبط بهم آثار الزواج وبما تخلفه العلاقات الأسرية . ومع ذلك فقد أصبح للمجتمع مصلحة فى تلك العلاقات ، بما يربط بين الأسرة والمجتمع من روابط ، وبما يتأثر به المجتمع من آثار تخلفها الأسرة له باعتبار أن الاسرة وحدة اجتماعية أساسية من وحداته . لذلك فقد أصبحت الدولة ممثلة للمجتمع طرفا ثالثا فى هذه العلاقات الزوجية والاسرية يتدخل فى تنظيمها ، ويعمل على تحقيق الاستقرار لها . ويوفر الخدمات اللازمة لتكيفها حتى تصبح وحدة قادرة على أداء مسئولياتها . والقيام بوظيفتها التى يلقى بها عليها المجتمع نفسه ، فى صورة وحدة صالحة مستقرة تعمل على التنشئة الاجتماعية السليمة لافرادها .

دور الدولة فى تشريعات الأسرة فى المجتمع الاشتراكى

إذا كانت مسئولية الدولة واضحة ولازمة فى شأن التدخل لتنظيم العلاقات الاسرية والزوجية فهى أكثر وضوحا ولزوما فى المجتمع الاشتراكى الذى يتسم بالديمقراطية ، ونرى فيه التعاون بأجلى معانيه . فالاشتراكية تعمل على إسعاد كل فرد وجماعة وتبعد عن كل الناس عوامل القلق والخوف والتحكم والاستغلال . والديمقراطية تدعو كل فرد للمساهمة فى بناء وطنه ، والمشاركة فى حكم مجتمعه ، معلنا لرأيه مطالبا بما يحقق الخير له ولوطنه ، تدعوه لكى يكون إيجابياً ولايكون سلبياً . تدعوه لكى يكون حراً ولا يكون عبداً ، يتحرر من آثار الماضى وذله ويعمل لمجد المستقبل وتحقيق أمله .

والتعاونية تنشد تعاون كل فرد من أفراد المجتمع لما فيه خيره وخير مجتمعه

بكل معنى من معانى التعاون فى جانبه المعنوى الروحى ، وفى جانبه الاقتصادى الذى يعمل على اشباع حاجاته ويواجه مطالبه وينظم أساليب حياته .

ولما كانت الاسرة هى مهد الشخصية (لكل فرد) ينشأ فى كنفها ، وعلى الزوجين تقع مسئولية كبيرة تجاه أبنائهما لينشأوا نشأة سليمة تعمل على تحقيق هذه الغايات كلها ، بما يكتمل لهم من عوامل الطمأنينة والاستقرار ، وبما يكفل لهم على أساس من شعور بالمسئولية . وبما ينشأوا عليه من محبة للغير وتعاون مع الجميع لنهضة اجتماعية شاملة . لذلك كله كان من الضرورى أن تتدخل الدولة فى هذه العلاقات الاسرية وبما يحقق شعور كل فرد بمسئوليته تجـــاه حقوقه والتزاماته التى ترتبط بعلاقته ، وأن يعد كل من الزوجين لتحمل هذه المسئولية على أساس صالح سليم .

ولا يتأتى كل ذلك إلا عن طريق تشريعات تنظم العلاقات الاسرية والزوجية بحيث تضمن تحقيق هذا الاستقرار المطلوب والطمأنينة اللازمة . وتبعد هذه العلاقات عن العبث وعدم الشعور بالمسئولية . وتوفر لافرادها الصلاحية والقدرة على تحمل المسئولية والإعباء التى تلقى على عاتقها .

وإن مدى هذا الالتزام فى تدخل الدولة يتوقف على مدى الحاجة إليه . والقاعدة الشرعية أن (الضرورات تبيح المحظورات) . وأنه (لاضرر ولاضرار) . لذلك فلابد من متابعة عوامل التفكك الاجتماعى والآثار المترتبة عليها والتى تؤثر فى العلاقات الاسرية وتضر باستقرارها وتماسكها وعلاجها بالاساليب التشريعية المناسبة إذا لزمت . ومراعاة جوانب التغـــير الاجتماعى وما تقتضيه هذه التغيرات من حاجة لتدعيم هذه العلاقات عن طريق التشريع .

ولذلك نجد من الضرورى أن يقتصر النظر فى التشريع على مجرد العلاقات الاسرية وما تحتاجه من تنظيمات بل يمتد ذلك أيضا إلى الجوانب التى تتصل بالاسرة أو تؤثر فيها . فهناك ما قد يكون خارج نطاق الاسرة وعلاقاتها . وإنما يمس الأسرة فى كيانها واستقرارها (كاشتغال المرأة ـ أو الرقابة على الافلام ـ ومقاومة عوامل الانحراف . والدعارة . . . الخ) .

على أنه من اللازم أن تكون التشريعات التى تصدر متمشية مع القيم السائدة والعقائد والاتجاهات السليمة التى يؤمن بها الناس ، كى تكون لهذه

التشريعات أثرها ويكون من الممكن تقبلها واتباعها دون أن تكون مدعاة لمن يخالفها .

التشريعات الاجتماعية لرعاية الأسرة :

يجب ألا يقتصر تفكيرنا فى تشريعات الأسرة على الاتجاه نحو التشريع كوسيلة تنظيم أو ضبط اجتماعى فى العلاقات الأسرية ، بل يجب أن نفكر فى التشريعات التى توفر الخدمات ووسائل الرعاية اللازمة للأسرة بما يفيد فى تحقيق الاستقرار والتماسك اللازم للحياة الأسرية .

ودور الخدمة الاجتماعية يجب أن يتجه وأن يستمر فى معاونة الأفراد على التكيف فى الحياة بالمجتمع وخصوصاً مع التطورات والتغيرات الاجتماعية التى تطرأ على مجتمعنا فى مرحلة النمو والازدهار التى نعملها ، بما اقتضته وارتبطت به حياتنا الأسرية ، فالأسرة تحمل عبء معاونة أفرادها فى سبيل التكيف فى الحياة ، كما توفر الأمن والطمأنينة لهم وتساندهم معنويا فى حياتهم وكفاحهم بالمجتمع . ويقتضى ذلك معاونة الأفراد فى خلق الفرص والإمكانيات لتوفير الرفاهية والسعادة فى سبيل حياة نافعة لهم عن طريق الخدمة الفردية وتوفير الوسائل التى تواجه المشكلات التى تؤثر فى الحياة الأسرية .

ويساعد على ذلك برنامج الإعداد للحياة الأسرية والاستفادة مما يزيد من معرفة عن ديناميكية السلوك الفردى وطبيعة العلاقات الأسرية والعوامل البيئية ومستلزمات الحياة الأسرية السليمة .

كما يساعد على تحقيق ذلك توفير المؤسسات التى تخدم الأسرة ، وقت أن تظهر مشاكلها وتثور منازعاتها وعندما يتطور الصراع ويأخذ صورة إيجابية تهدد العلاقات الأسرية .

التوصيات التشريعية لحلقة الاتصالات الاجتماعية للدول العربية (ليبيا ١٩٥٩)

نظمت جامعة الدول العربية حلقة دراسات اجتماعيـــة فى يوليو ١٩٥٩ تناولت موضوع البيت العربى ــ وقد سبق هذه الحلقة مؤتمران لخبراء الشئون

الاجتماعية العرب فى نفس الموضوع — وقد انتهى البحث فى الجانب التشريعى إلى إصدار عدد من التوصيات بلغ الخمسين أمكن ردها إلى أبواب ستة هى :

١ — تشريعات خاصة بالزواج والطلاق :

(تحديد حد أدنى لسن الزواج — ينظم الكشف الطبى على الراغبين فى الزواج — إلغاء بيت الطاعة — وضع قيود على تعدد الزوجات وتقييد الطلاق بما يتمشى مع الشريعة الإسلامية ويمنع إساءة استعمال حق الطلاق . . .) .

٢ — تشريعات خاصة بحماية أفراد الأسرة :

(سلب الولاية الأبوية أو الحد منها بمن لا يصلحون لها ، تحديد حضانة الطفل الأصلح من الأبوين ثم الأصلح من الأقارب حسب درجاتهم ، ضمان حقوق الطفل على أسرته ، تنظيم الخدمات اللازمة للأطفال ...) .

٣ — تشريعات خاصة بحماية ورعاية الأسرة عموماً :

فرض عقوبة على هجر رب الأسرة — توفير الخدمات اللازمة للأسرة العاملة — توفير المسكن الصحى — إنشاء مكاتب خدمة اجتماعية تلحق بمحاكم الأحوال الشخصية — مكافحة عوامل الانحراف .

٤ — تشريعات خاصة برعاية الأحداث والصغار ومنع انحرافهم :

حماية الصغار من العوامل المؤثرة على سلوكهم (سينما ، نشر) وتنظيم وسائل حمايتهم .

٥ — تشريعات خاصة بأنظمة الضمان الاجتماعى :

التأمينات الاجتماعية والمساعدات العامة لتوفير المورد المادى للأسرة .

٦ — تشريعات عمالية :

تنظيم عمل المرأة بما يتفق مع طبيعتها ومسئولياتها — رعاية المرأة العاملة وأطفالها — تشريعات خاصة بعمل الأحداث من حيث طبيعة العمل واتفاقه مع حالته — تنظيم ساعات العمل للأحداث .

ويمكن الاهتداء بما تضمنته تلك التوصيات الشاملة من أحكام تفيد عند البحث فى التشريعات الخاصة بالأسرة .

مشروعات قانون الأحوال الشخصية الجديد :

كانت مراجعة التشريعات المختلفة فرصة مواتية للنظر فى تعديلها بما يتفق مع التطورات الجديدة التى تمر بها ج . ع . م وبما يتفق مع ما تهدف إلى تحقيقه من قيام مجتمع اشتراكى . وقد انتهت اللجنة المشكلة لهذا الغرض من وضع مشروع القانون الجديد للأحوال الشخصية . وقد تضمن المشروع تقنينا شاملا للأحكام المنظمة للعلاقات الزواجية والأسرية بما يرتبط بها من آثار فى شتى جوانب الأحوال الشخصية — (خطبة — زواج — طلاق — ولاية — حضانة — ميراث . .) ويلاحظ على هذا المشروع الجديد ما يلى :

١ - إعطاء الزوجة التى تزوج عليها زوجها الحق فى طلب الطلاق كقيد على تعدد الزوجات .

٢ - إلغاء بيت الطاعة بمعنى الإكراه البدنى بالصورة التى كانت تجرى من قبل.

٣ - تقييد حق الرجل المطلق فى الطلاق بإرادته الفردية ومعاملة كل من الزوجين على قدم المساواة فى الالتجاء للمحكمة لطلب الحكم بالتفريق

٤ - العمل على علاج المشاكل الزوجية عن طريق التحكيم عندما تعرض طلبات أى من الزوجين بالتفريق على القاضى .

٥ - الحكم بالتعويض على الطرف المسىء فى صورة خلع إجبارى وغير ذلك.

٦ - إجازة رفع سن الحضانة للطفلة سنة عما كان عليه الوضع من قبل مع تنظيم عملية بقاء الطفل مع أى من الوالدين فترة الحضانة أو بعد انتهائها .

هذا عرض وجيز للاتجاهات التشريعية للعلاقات الزوجية والجهود التى تبذل فى سبيل تحقيق الاستقرار والتماسك للأسرة عن طريق التشريع والخدمات الاجتماعية اللازمة لهذا الغرض والجهود التى تبذلها الدولة حيالها .

حقيقة مشكلة التضخم السكانى فى ضوء الإحصاءات

عندما تصحو الأمم من غفوتها نحو تحسين أحوالها فإنها تبحث عن أقصر السبل وأنجع الوسائل لتحقيق ما تصبو إليه من تقدم فى أقل وقت . . وهى لذلك تحدد أهدافها ثم ترسم الخطط لتحقيق هذه الأهداف .

وقد حددت جمهوريتنا أهدافها فى هدفين : هما مضاعفة الدخل القومى فى عشر سنوات مع توفير عمالة كاملة للمواطنين وذلك لتحقيق السعادة والرفاهية لكل مواطن . . فالدولة تتبع طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لخدمة الفرد ضمن المجتمع ، كما تعتمد أيضا فى نجاح هذه التنمية على جهود الفرد نفسه ، أى أنه فى عملية التنمية يكون الفرد هو الهدف ويكون هو أيضا الوسيلة . ولهذا فقد أصبح الإنسان وكل ما يتصل به من حقائق ومعلومات موضع اهتمام شديد فى هذا العهد — عهد التنمية — والوسيلة للتعرف على خصائص المواطنين فى أى دولة هى إجراء عملية تعداد للسكان فيها . . وأبسط ما نصل إليه من عملية تعداد السكان معرفة العدد الكلى للمواطنين فى الدولة فى وقت معين ثم قياس مدى النمو السكانى فيما بين تعدادين متتاليين .

ومن أوائل الدول التى قامت بإجراء عملية تعداد السكان فى العصور القديمة مصر والصين منذ آلاف السنين ، وكانت الحكومات عندئذ تنظر إلى حجم السكان كمصدر خاص للقوة والثروة للحكام أنفسهم فكان الحاكم يهتم بمعرفة حجم السكان لكى يستطيع تقدير العدد الممكن تجنيده للقيام بعمليات الغزو ؛ كما يستطيع تقدير ما يمكن جبايته من ضرائب للإنفاق كما يشاء .

والمعدل السنوى للنمو السكانى يختلف من عصر إلى عصر ومن مكان إلى مكان ، فقد وجد حسب تقديرات العدد الكلى لسكان العالم أنه فى السبعة آلاف سنة التى سبقت ميلاد المسيح ، كان سكان العالم يتضاعفون مرة كل ألف سنة فى المتوسط تقريبا ، ثم تضاعف عددهم فى الألف وستماية وخمسين عاما الأولى من التقويم الميلادى . لكن العدد تضاعف مرة أخرى بعد ذلك فى مائتى عام ، ثم

عاد فتضاعف فى مائة عام ، والمتوقع الآن حسب سرعة النمو الحالى أن يتضاعف فى أربعين عاما أو أقل . . فبينما كان تقدير عدد سكان العالم عام ١٦٥٠ يقرب من ٦٠٠ مليون نسمة ، ارتفع هذا التقدير عام ١٨٥٠ إلى ٢٠٠٠ مليون نسمة ، ثم أصبح عام ١٩٥٠ حوالى ٢٥٠٠ مليون نسمة ارتفعت فى عشر سنوات إلى ٣٠٠٠ مليون . أى أن النمو بين عام ١٩٥٠ وعام ١٩٦٠ كان بمتوسط يقرب من ٥٠ مليون نسمة سنويا . والمتوقع ، أن يصل عدد سكان العالم فى ختام هـذا القرن إلى أكثر من ٦٠٠٠ مليون نسمة ، أى أن المعدل العام للنمو السكانى فى العالم يزيد على ١٫٥ ٪ سنويا ويقترب بسرعة من ٢ ٪ سنويا .

وهذا المعدل السنوى للنمو السكانى العالمى هو متوسط المعدلات السنوية للنمو فى جميع دول العالم ، والزيادة فى بعض الدول سريعة وفى بعضها الآخر بطيئة .. فإننا نجد مثلا فى النصف الأول من القرن الحالى أن أمريكا الوسطى كانت تنمو سكانيا بمعـدل ٢٫٩ ٪ سنويا وأن كلا من جنوب غرب آسيا والأوقيانوسية كان نموها السكانى بمعدل ٢٫٥ ٪ سنوياً بينما نجد النمو السكانى فى شمال وغرب أوربا كان معدله ٠٫٦ ٪ فقط سنويا وكان فى وسط أوربا وجنوبها ٠٫٩ ٪ سنويا هذا فيما يختص بالعالم أجمع ومجموعات الدول . أما إذا أخذنا الدول فرادى فإننا نجد بعضها يرتفع المعدل السنوى للنمو السكانى فيه إلى ٣ ٪ أو ما يزيد مثل فنزويلا والمكسيك وسنغافورة وغيرها ، كما ينخفض المعدل السنوى للنمو السكانى فى بعضها الآخر إلى درجة الصفر ، وتصبح هذه الدول ذات مجتمع سكانى مستقر يكاد لا يزيد ولا ينقص على مر السنين مثل بعض دول غرب أوربا وتقع مصر ضمن الدول ذات المعدل المرتفع ، إذ يبلغ المعدل فيها حوالى ٢٫٨ ٪ .

والزيادة السكانية فى أى منطقة تؤدى إلى زيادة فى الأيدى العاملة وبالتالى زيادة فى الإنتاج ، إلا أنها تؤدى أيضا فى نفس الوقت إلى زيادة فى الاستهلاك من جميع مقومات الحياة وبالتالى ضغط جديد على المصادر الطبيعية للثروة والدخل فإذا كانت الزيادة فى الإنتاج أكبر من الزيادة فى الاستهلاك نتج عن ذلك تحسن فى الأحوال وكانت الزيادة السكانية مفيدة لهذه المنطقة . أما إذا كانت الزيادة فى الإنتاج تقل عن الزيادة فى الاستهلاك فإنه يحـدث تدهور فى الأحوال وتنقلب الزيادة السكانية إلى ضرر على المنطقة . ويهتم العالم حاليا اهتماماً كبيراً

بهذه الظاهرة الخطيرة للتضخم السكانى أى النمو بسرعة هائلة تفوق سرعة التنمية الاقتصادية .

والأثر السيء للتضخم السكانى فى الدول النامية أقوى منه فى الدول المتقدمة ذلك أنه يقع عندئذ على الدول النامية عبئان :

أولهما : تدارك التخلف الذى بينها وبين الدول التى سبقتها فى التنمية .

والثانى : توفير مايلزم للأعداد المتزايدة من سكانها سنة بعد أخرى من سلع وخدمات .

والملاحظ لدينا مثلا أن عدد السكان كان ١١٫٣ مليون نسمة فى سنة ١٩٠٧ فأصبح ٢٦ مليونا فى سنة ١٩٦٠ فى حين أن المساحة المزروعة بالمليون فدان كانت ٥٫٤ فى عام ١٩٠٧ بمتوسط ٠٫٤٨ فدان للفرد فأصبحت ٦ مليون فدان تقريبا عام ١٩٦٠ بمتوسط ٠٫٢٣ فدان للفرد . وكانت المساحة المحصولية بالمليون فدان ٧٫٦ فى عام ١٩٠٧ بمتوسط ٠٫٦٧ فدان للفرد ، فأصبحت ١٠٫٣ مليون فدان فى ١٩٦٠ بمتوسط ٠٫٣٩ فدان للفرد ، أى أن نصيب الفرد من كل من المساحة المزروعة والمساحة المحصولية هبط إلى النصف فى مدى نصف قرن ، وكان الأحرى أن يرتفع لكى يتحسن مستوى المعيشة .

ولكن ليس هذا هو كل الصورة ، بل هناك جانب آخر لها ، فمع أن الدخل من الزراعة لدينا يؤثر كثيراً فى دخلنا القومى إلا أن جزء كبيرا من دخلنا يأتى من أوجه النشاط الاقتصادى الأخرى كالصناعة والنقل والمواصلات والخدمات عامة وغيرها . وقد أدت مشروعات الثورة للتنمية إلى رفع مساهمة هذه القطاعات الأخرى فى الدخل القومى بما يوازن النمو البطيء غير المتعادل فى قطاع الزراعة . فقد هبط نصيب الزراعة فى الدخل القومى من الثلث إلى الربع ، بينما ارتفع نصيب الصناعة من السدس إلى الربع وتضاعف الدخل من النقل والمواصلات إلى ثلاثة أمثاله، بينما ارتفع الدخل من الخدمات الأخرى إلى الضعف .

والمعروف أن التصنيع فى الدول النامية يؤدى إلى رفع الدخل القومى أسرع وأكثر مما يؤدى إليه التوسع الزراعى ، إلا أن التوسع فى التصنيع فى الدول النامية يخلق مشكلتين :

أولاهما : التناقص التدريجى لنصيب الفرد من الإنتاج الزراعى وخصوصا الجانب الحيوى منه وهو الإنتاج الغذائى .

والثانى : هو الصعوبة الشديدة فى إمكان توفير فرص عمل جديدة للأعداد المتزايدة سنويا من السكان

فنجد فى جمهوريتنا مثلا أنه بالرغم من تزايد المحصول المحلى من الحبوب الغذائية الهامة وهى القمح والشعير والذرة بنوعيها بمقدار الثلث فيما بين عامى ١٩٥٢ ، ١٩٦٤ ، فإن الاستيراد من القمح والدقيق والذرة فى تزايد أيضاً لمواجهة احتياجات الأعداد المتزايدة من السكان . وليست هذه مشكلة الدول النامية وحدها بل بل إنها مشكلة العالم بأسره فى الوقت الحالى . فالمسئولون الكبار فى العالم عن مسائل الاغذية والزراعة ينادون بوجوب زيادة الإنتاج الزراعى الغذائى العالمى زيادة جوهرية لكى تتفادى مجاعات خطيرة مستقبلا ، فنى تقديرهم يوجد حوالى خمسمائة مليون نسمة ، أى خمس سكان العالم تقريبا ، لا يحصلون على القدر الكافى من السعرات ، وأكثر منهم لا يحصلون على كفايتهم من الفيتامينات والمعادن والبروتينات .

ويعيش أكثر من نصف سكان العالم حالياً فى قارة واحدة فقط هى قارة آسيا التى تستوعب وحدها ١٦٠٠ مليون نسمة . لذلك نجد سكان الهند البالغ عددهم فوق ٤٠٠ مليون نسمة يشغلونها بكثافة ٣٠٠ نسمة فى الميل المربع الواحد ، ونجد أن سكان شرق الباكستان وعددهم ٤٦ مليون نسمة يتكتلون فيها بمعدل ٨٥٠ فرداً فى الميل المربع ، بينما يزدحم سكان تايوان الذين يبلغون عشرة ملايين نسمة بنسبة ٧٠٠ نسمة فى الميل المربع ، أما فى جنوب اليابان وجنوب الصين وجاوة ، فإن كثافتهم تزيد عن ذلك ، بينما تنخفض كثافة السكان فى أوربا إلى ٢٢٠ للميل المربع ، وتنخفض فى الولايات المتحدة الأمريكية إلى ٥٠ فرداً لكل ميل مربع . ويصاحب هذا الازدحام الشديد فى الدول الأسيوية المكتظة فقر مدقع بالنسبة للمستويات الأوربية ، فينخفض مثلا متوسط نصيب الفرد من السعرات الحرارية كثيراً عن الحد الأدنى من مطالب الحياة النشيطة ، بينما يتولد ثلاثة أرباع هذا النصيب من الحبوب والجذور النشوية والسكريات .

وهنا فى ج . ع . م . تبلغ المساحة الكلية مليون كيلو متر مربع ، والأهل منها بالسكان ٣٥ ألفاً فقط ، بينما بلغ عدد السكان فى تعداد ١٩٦٠ حوالى ٢٦ مليوناً أى بمتوسط كثافة تبلغ حوالى ٧٤٠ نسمة لكل كيلو متر مربع ، أى فوق الألفين للميل المربع مما يعتبر من أعلى الكثافات فى العالم . ويعيش معظم السكان ٦٢٫٥٪ منهم فى المناطق الريفية . وكان نصيب الريف من السكان فيما مضى أعلى بكثير ثم تحول عدد كبير منهم نحو المدن فى خلال الخمسين سنة الماضية . وانخفض نصيب الريف من السكان من ٧٩٪ عام ١٩١٧ إلى ٧٦٪ عام ١٩٣٧ وأخيراً وصل إلى ٦٢٪ فى عام ١٩٦٠ .

هذه الهجرة الكبيرة المستمرة من الريف للحضر ، قد تنشأ عنها أضرار لكل من الريف والحضر ، فيخسر الريف عن طريقها الكثير من أبنائه الشبان الداخلين فى قوته العاملة ، كما تزدحم المدن بشكل لم تهيأ له مرافقها ولا إمكانياتها ، فتتفشى البطالة وتزداد القاذورات ، وقد يزداد الفقر وتنتشر الأمراض .

وتبدو هذه الآثار واضحة فى القاهرة بالذات التى زاد عدد سكانها من تعداد ١٩٤٧ إلى تعداد ١٩٦٠ بمقدار ٧٠٪ بينما كانت الزيادة فى الدولة كلها فى نفس الفترة ٣٧٪ فقط .

ويتصف المجتمع السكانى لـ ج . ع . م . بخصائص تجعله يسمى مجتمعا حديث السن وهذا عادة من طابع الاقتصاد النامى ، فقد تبين من تعداد عام ١٩٦٠ أن أكثر من ٤٢٪ من السكان تقل أعمارهم عن خمسة عشر عاماً . وقد نتج هذا عن الهبوط الكبير فى معدلات وفيات الأطفال تبعاً لتحسن الأحوال الصحية والاجتماعية ، وهذا الارتفاع فى نسبة الأحداث أقل من خمسة عشر عاما فى أى مجتمع يلقى عبئاً كبيراً من المسئولية وواجبات الإعالة على المجموعة الأكبر منهم المشتغلة بالإنتاج . ويزداد هذا العبء ، إذا لاحظنا أنه من الناحية الأخرى يوجد حوالى ٦٪ من السكان فوق سن الستين وتحتاج أيضا إلى إعالة . ومعنى هذا أنه على أساس السن وحده يعتمد نصف السكان على النصف الآخر . وهذا النصف المحتاج إلى إعالة يتطلب كثيراً من الحكومة أيضا ، فيحظى بنصيب كبير من إنفاق الدولة على الخدمات .

وقد نشأت المشكلة السكانية فى الدول المختلفة نتيجة لتحسن الأحوال الصحية الذى أدى إلى انخفاض بمعدلات الوفيات ، إذ أن الزيادة الطبيعية للسكان فى الدولة فى فترة معينة هى الفرق بين المواليد والوفيات فى الدولة فى هذه الفترة . ولذلك فإن الدول النامية تقاسى فى بدء نهضتها من ازدياد معدل النمو السكانى لها نتيجة لانخفاض معدل الوفاة مع ثبات معدل المواليد . وفى الدول المتقدمة لا يزداد معدل النمو السكانى بهذا العنف نظراً لتحكمها فى معدل المواليد بحيث يهبط تقريباً بنفس نسبة انخفاض معدل الوفيات فيستقر تقريبا معدل الزيادة الطبيعية للسكان .

ونحن هنا فى ج . ع . م . نتمتع بمعدل كبير للمواليد ظل يتراوح بين ٤٠ ، ٤٣ لكل ألف من السكان فى الاربعين سنة الآخيرة ، بينما انخفض معدل الوفيات خلال هذه المدة من ٢٩ فى الألف إلى ١٦ فى الألف مما جعل معدل الزيادة الطبيعية للسكان عرضة للقفز من ١٤ إلى ٢٧ فى الألف . وبالفعل كانت الزيادة السكانية فيما بين تعدادى ١٩٤٧ ١٩٦٠ بمعدل ٢ر٢٤٪ سنويا فى المتوسط ، بمعنى أن معدل الزيادة السنوية كان أقل من هذا فى بعض السنين ، وأكبر منه فى البعض الآخر ، والمتوقع أن يستمر معدل الزيادة الطبيعية فى الارتفاع ، إذ ما زال هناك مجال كبير لانخفاض أكثر فى معدل الوفيات ولا سيما وفيات الاطفال . إذ رغم انخفاضها الكبير فى الحقبة الآخيرة من ١٧٠ حالة فى الألف تقريبا إلى حوالى ١٠٠ حالة فى الألف ، فالمتوقع استمرار هـــذا الانخفاض نتيجة لتحسن الاحوال المعيشية من جميع نواحيها .

إن كل دراسة جدية عن السكان لابد أن تؤدى إلى ضرورة تعريف الناس بأنفسهم ومواردهم كى يتدبروا واجباتهم نحو أطفالهم الذين يمنحونهم الحياة ، وينبغى على الدول النامية التى بها ضغط سكانى مثل ج . ع . م . أن تدرك هذا قبل أن تصل زيادة السكان فيها إلى حد لا رجعة فيه قبل فوات الوقت المناسب لتعمل ما تنقذ به نفسها من مصيرها الذى لا ترتضيه لنفسها ، إذ أن معظم الدول النامية لديها إمكانيات محدودة جداً للادخار فيكون الميل فيها للادخار ـ ضعيفا ويزداد ضعفا كلما ازداد ضغط السكان تبعا للزيادة السكانية المطردة . ويترتب على ذلك أن يصل تكوين رأس المال فى هذه الدول إلى درجة من الضعف لا تسمح بتوفير رأس المال الوطنى الكافى للمساهمة فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

وتضطر عندئذ هذه الدول للحصول على بعض رءوس الأموال الأجنبية لاستثمارها فى مشروعاتها للتنمية ، كما يلزمها أن تعمل على تحسين ميزانها التجارى بالحصول على أسعار أعلى لمنتجاتها من المواد الخام وتقوية شروط المنافسة لصالحها بالنسبة لسلعها المصنعة أو شبه المصنعة .

إن الدول النامية فى مسيس الحاجة إلى رأس المال الذى يلزمها الأنواع المختلفة من الاستثمار . وأول أنواع الاستثمار هو الاستثمار الاقتصادى الذى يؤدى إلى زيادة فى الدخل القومى مثل الكشف عن المناجم وتشييد المصانع بل وشراء المعدات لصائدى الأسماك وللزراع ، وهناك نوع آخر من الاستثمار يفرضه التقدم والتطور ، فعلى الدولة النامية لكى تلحق بركب الحضارة وتصبح جزءاً من العالم الحديث أن تستثمر فى الطرق والموانى والمستشفيات والمدارس والمساكن ، وهذه جميعها تعمر بضع سنوات بعد إنشائها .

كما أن ثمة نوع آخر من الاستثمار هو الاستثمار السكانى المخصص لمواجهة الزيادة السكانية ومتطلباتها . فلما كان عدد سكاننا يزيد بنسبة ١٠٪ كل ثلاث سنوات وجب علينا زيادة الطرق والمستشفيات والمدارس والمساكن بمقدار ١٠٪ كل ثلاث سنوات لمواجهة احتياجات الزيادة السكانية .

والاستثمارات السكانية لا تضيف شيئاً إلى الدخل القومى رغم استخدامها رءوس أموال كان يمكن استثمارها فى صناعات جديدة لازمة وتزيد الدخل ، إلا أن الاستثمارات السكانية ضرورية رغم ذلك لرفاهية المجتمع .

فالدولة هنا مثلا فى سبيل حل أزمة المساكن تقوم ببناء المساكن الاقتصادية لمحدودى الدخل ، وقد قدر لهذا الغرض ٣٠ مليون لإنفاقها فى السنة المالية ١٩٦٥/٦٤ ، كما تبذل عناية كبيرة بالتعليم ، وقد خصص فى ميزانية العام المذكور أيضا مبلغ ٩٢ مليون جنيه لقطاع التعليم . أما الخدمات الصحية ، فإن الدولة قد خصصت لها حوالى ٣٢ مليون جنيه لبناء الوحدات الصحية والمستشفيات فى الريف والحضر . وكذلك رصدت الدولة للخدمات التموينية ٥٣ مليون جنيه ولمحاولة حل أزمة المواصلات بلغت ميزانية مؤسسة النقل العام ٣ ملايين جنيه . وخصص كذلك مبلغ ٨٥٠ ألف جنيه لإنشاء وحدات اجتماعية للأحداث والمشردين والمنحرفين .

ومع كل هذه الجهود ، فإن تفاقم مشكلة السكان الواضح الملموس ، تظهر آثاره فى الأزمات والصعوبات التى يعانيها الأفراد فى مختلف المناطق فى الحصول على المقومات الأساسية لمستوى المعيشة المناسب .

ومن المعروف أنه من بين الحاجات الأساسية للإنسان العمل ، فالعمالة لازمة لكل شخص حتى ولو كان لديه من الرزق ما يكفيه وما يغنيه عن العمل لقاء أجر . والتزايد السكانى بنسبة تربو على نسبة تزايد الإنتاج يترتب عليه استحالة توفير فرص العمل الكافية لكل القادرين من المواطنين . والملاحظ أن هناك تعطل جزئى يتفشى فى المناطق الريفية بالجمهورية بصفة خاصة بين المشتغلين بالزراعة الذين تقدر نسبتهم بأكثر من نصف قوة العمل ، إذ تدل تقديرات العارفين ، على أن متوسط عدد أيام العمل فى الريف لا يزيد على ١٨٥ يوما فى العام ، أى أن الذين نعتبرهم مشتغلين فى قرانا يقضون نصف العام تقريباً متعطلين . ومشكلة التعطل تجر فى ذيولها مشاكل خطيرة كالتشرد والإجرام وتفكك الروابط الأسرية . فضلا عما يعيش فيه المتعطلون من القلق واليأس والضيق ، فتحقيق هدف العمالة الكاملة عسير التحقيق جداً مع وجود هذا المعدل المرتفع للنمو السكانى .

كما أن الهدف الآخر للخطة وهو مضاعفة الدخل القومى فى عشر سنوات يلقى أعباء ثقيلة على أجهزة الإنتاج فى الدولة ، لأن الدخل لا يتضاعف فى عشر سنوات إلا إذا زاد الإنتاج سنويا بمقدار ٧ر٤٪ وهذا يستلزم استثماراً ضخما وجهوداً جبارة.

وقد يخيل للبعض أن هذه الزيادة السنوية فى الدخل القومى وهى ٧ر٤٪ ضخمة قوية الأثر حتى إذا كانت الزيادة السكانية تصل إلى ٧ر٢٪ سنويا ، فإن معدل زيادة الدخل يصل إلى أكثر من ضعفين ونصف معدل زيادة السكان، لكن حدة التفاؤل ما تلبث أن تخف بمقارنة حقيقة الأرقام بدلا من ظاهرها إذ أن مقارنة نسبة الزيادة لا تعطى فكرة واضحة صريحة مثل مقارنة قيم الدخول نفسها .

والمقارنة ذات الدلالة هى التى تتناول دخل الفرد نفسه ، وواضح أنه بمقارنة

الزيادتين السابقتين يتبين أن متوسط نصيب الفرد من الدخل القومى فى كل سنة من سنوات الخطة سيصل إلى $\frac{١ر٠٧٤}{١ر٠٢٧}$ أى ١ر٠٤٦ من نصيبه فى السنة السابقة لها ، أى أن الدخل السنوى للفرد فى الدولة سوف يزيد بأقل من عشر قيمته كل عامين وهى زيادة لا تكاد تشبع رغبة المواطن فى العهد الحالى ، بدليل أنها أقل مما يحصل عليه أى موظف كعلاوة ، مع علمنا بأن هذه العلاوات نفسها لا تشفى الغليل.

وواضح أنه كلما ارتفع معدل الزيادة السكانية انخفض معدل الزيادة فى نصيب الفرد من الدخل القومى . وهذا هو أساس اهتمام العالم أجمع بصفة عامة بالمشكلة السكانية واهتمام الدول السريعة النمو السكانى بهذه المشكلة بصفة خاصة .

وقد جاء فى الميثاق الوطنى الذى أعلن يوم ١٩٦٢/٥/٢١ ما يؤكد أن :

« مشكلة التزايد فى عدد السكان هى أخطر العقبات التى تواجه جهود الشعب المصرى فى انطلاقه نحو رفع مستوى الإنتاج فى بلاده بطريقة فعالة وقادرة »

كما وضعت الدولة مشكلة التضخم السكانى بين المسائل الأربعة الأولى التى توليها الدولة أقصى عنايتها . من هذا يتبين مدى العناية بهـــذه المسألة الحيوية الخطيرة بشتى الوسائل من زيادة الإنتاج ومحاولة توفير ما يلزم من وسائل للحد من الولادات غير المرغوب فيها بوسائل مقبولة مشروعة ، وعلى المواطنين ـ والعاملين بصفة خاصة ـ المساهمة فى هذا المجهود بأن يتدبر كل منهم ظروفه وأمواله ، ويتخذ من الخطوات بما يتلاءم معها فى إطار الصالح العام للدولة والمجتمع .

الزيادة فى السكان تمتص الزيادة فى الدخل القومى

إن الزيادة المطردة فى عدد السكان تمتص الزيادة فى الدخل القومى ، لقد زدنا خلال ٢٣ سنة الماضية بنسبة ٦٦٫٥ ٪ وزاد الدخل القومى بنسبة ١٢٠ ٪ وسيصل تعدادنا بعد ١٩ سنة من اليوم إلى ٥٢٫٥ ٪ مليون نسمة بزيادة ٢٢ مليونا.

إن هذه الأرقام تحدد المشكلة الأساسية فى ج ع م . فى انخفاض مستوى دخل الفرد ومستوى المعيشة نتيجة ضغط السكان على الموارد وانتشار البطالة المقنعة أو الجزئية ، وأن الدراسات المتخصصة توجز أسباب المشكلة فى الزواج والإنجاب والخصوبة وانخفاض معدلات الوفاة وهجرة سكان الريف إلى المدن وما يتبعها من مشاكل المواصلات والإسكان على نحو ما أوضحنا من قبل.

وترجع أبحاث الجهاز المركزى للاحصاء الارتفاع الكبير فى نسبة المواليد إلى زيادة الخصوبة نتيجة الزواج المبكر وعدم اتخاذ أى وسيلة للتحكم فى عدد المواليد ، فالمعروف أن نسبة المواليد فى المجتمع تتوقف على نسبة النساء اللائى فى سن الحمل من ١٦ — ٥٠ سنة . وتقدر نسبة النساء اللائى فى سن الحمل حسب تعداد سنة ١٩٦٠ بحوالى ٥ ٪ من جملة الإناث . وقد انخفضت نسبة الوفيات فى هذه الفئة من فئات السن بنسبة ٦٠ ٪ بين عامى ١٩٤٧ ، ١٩٦٠ ، كما تبلغ نسبة المتزوجات من هؤلاء النساء ٧٠ ٪ ؛ ونسبة اللائى يتزوجن منهن فى سن مبكرة بين ٢٠ ؛ ٢٤ سنة تصل إلى ٢٥ ٪ ؛ وهن النساء اللائى يستطعن الحمل والوضع مدة تتراوح بين ٢٦ ، ٣٠ سنة وهى مدة طويلة تساعد على كثرة المواليد.

التعليم والزواج :

واستعرضاً للعلاقة بين الحالة الزواجية والحالة التعليمية تبين من بيانات التعداد العام للسكان أن نسبة الأفراد الأميين الذين لم يسبق لهم الزواج حوالى ١٣ ٪ ونسبة المتزوجين منهم ٧١ ٪ ونسبة المطلقين منهم ٢ ٪ والأرامل ١٣ ٪ وأن نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج من الفئة الأخيرة هى ٢٩ ٪ ونسبة المتزوجين

٦٣٪ والمطلقين ٢ر١٪ والأرامل ٧ر١٪ خريجو الجامعات فتصل نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج منهم إلى ٣٧٪ ونسبة المتزوجين إلى ٦٠٪ الامر الذى يشير إلى ميل الفرد إلى تأجيل الزواج كلما ارتفع حظه من التعليم .

معدلات الخصوبة :

أن نسبة قدرة المرأة على الإنجاب فى سنوات التعداد فى الفترة من ١٩٢٧ / ١٩٦٠ يتضح فيها الارتفاع الملموس فى معدلات الخصوبة وخاصة بين عامى ١٩٤٧ / ١٩٦٠ ، ويتضح أن معدلات الخصوبة بلغت حداً أقصى ،ولا ينتظر أن تتجاوز فى المستقبل ، وتميل إلى الثبات فترة طويلة قبل أن تبدأ فى التناقص ، وأن معدلات الخصوبة تتفاوت بين المحافظات المختلفة ، فنجد أن المعدلات فى محافظات الوجه البحرى عامة أعلى من المعدلات بمحافظات الوجه القبلى .

ويتضح من الإحصائيات الاتجاه الصعودى فى المعدلات بين سنوات ١٩٢٧ ، ١٩٣٧ ، ١٩٦٠ لتحسين العناية الطبية والرعاية الصحية بالنسبة للنساء الحوامل مما يؤدى إلى نقص عدد المواليد موتى . ومع ذلك فالملاحظ أن الخصوبة تختلف اختلافا واضحا باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية ، وأن متوسط عدد المواليد أحياء للمرأة المتزوجة يتناسب تناسبا عكسيا مع درجة تعليمها ، فبينما يبلغ المتوسط أكثر من ٧ مواليد للمرأة الأمية بعد حياة زوجية لا تقل عن ٣٠ عاما نجد أن المتوسط قد انخفض بالنسبة للحاصلات على مؤهل جامعى إلى أقل من ٤ مواليد أحياء .

الهجرة إلى المدن :

زاد تدفق السكان من الريف إلى المدن عامة وإلى المدن الكبرى بصفة خاصة فى السنوات الأخيرة نتيجة عوامل متعددة ، فقد كانت نسبة الزيادة فى سكان الحضر نحو ٥٪ فى سنة ١٩٠٠ ثم ارتفعت إلى ١٠٪ فى سنة ١٩٣٠ ثم إلى ١٥٪ فى سنة ١٩٥٠ ثم إلى ٢٥٪ فى سنة ١٩٦٣ .

فبعد أن كانت نسبة سكان هذه المدن ١٤٪ من سكان الجمهورية فى سنة ١٩٣٧

ارتفعت إلى ١٨٪ فى سنة ١٩٤٧ ثم إلى ٢٢٪ من السكان سنة ١٩٦٠ ، ويقدر عـدد سكان القاهرة وحدها بحوالى ٤ر٣ مليون نسمة ، وهناك أيضا حركة ملموسة من قرى الريف إلى عواصم المحافظات الأخرى وعواصم المراكز ، ولذلك فإن معدل النمو السكانى فى المدن أعلى بكثير منه فى الريف .

ويرجع حركة السكان الريفيين المستمرة إلى المدن نتيجة اجتذاب ميادين الصناعة والخدمات لهم لارتفاع الأجور فيها عن سوق العمل الزراعى الذى أصبح يضيق بالأجيال الجديدة بعد أن جعلهم التعليم يتطلعون إلى مستويات اقتصادية وقد أدت هذه الهجرة إلى تفاقم مشكلة الإسكان ، وساعد عليها إنشاء المصانع الجديده فى المدن الكبرى وفى المناطق المزدحمة بالسكان . ومما يزيد المشكلة حدة فى المدن الكبرى وخاصة القاهرة التزاحم الشديد فى أحياء بذاتها فى القاهرة القديمة .

ولعل هذا أحد العوامل الأساسية فى مشكلة المواصلات داخل هذه المدينة، إذ أن معظم الوافدين إليها يعملون فى المصانع الكبيره المقامة فى الضواحى ، ويترتب على إقامتهم بعيدا عن محال أعمالهم ازدحام وسائل الانتقال فى مواعيد معينة واستحالة الخدمة فى بعض الأحياء مما يساعد على نقص ساعات العمل وزياده الإقبال على الأجازات ومن ثم نقص الإنتاج .

معدل الوفيات :

واتجه معدل الوفيات فى ج . ع . م . خلال ٢٥ سنة الماضية اتجاها تنازلياً نتيجة الارتفاع الصحى وتقـدم الطب الوقائى والعلاجى والتوسع فى الخدمات الطبية المجانية للطبقات محدودة الدخل ونجاح التعاون الدولى فى مكافحة الأوبئة فهبط هذا المعدل من حوالى ٧ر٢٪ فى عام ١٩٢٧ إلى حوالى ٣ر٢ ٪ فى عام ١٩٤٧ ثم إلى نحو ٧ر١ ٪ فى عام ١٩٦٠ ؛ ولم يطرأ تغيير يذكر فى نفس الفتره على معدل المواليد الذى بلغ حوالى ٣٩ر٤ ٪ فى عام ١٩٢٧ و٣٦ر٤ ٪ فى عام ١٩٤٧ و٢٩ر٤ ٪ فى عام ١٩٦٠ .

وأدى انخفاض معدل الوفيات تدريجياً مع بقاء معدل المواليد على ماهو عليه وفى مستوى مرتفع إلى تكاثر السكان بمعدل مطرد حتى أصبحت ج.ع.م. تعد من الدول ذات معدلات تزايد السكان المرتفعة والمطردة فى نفس الوقت. فلقد ارتفع معدل الزيادة فى السكان من ١٫٠٧٪ فى عام ١٩٣٧ إلى ٢٫٢٧٪ فى عام ١٩٤٧ ثم إلى ٢٫٦٦٪ فى عام ١٩٦٠.

وتشير القرائن إلى احتمال تزايد معدل الزيادة المرتفع فى السكان لعدد من السنوات فى المستقبل مما يترتب عليه حدوث زيادة كبيرة فى السكان، وذلك استناداً إلى أن نسبة المواليد سوف تظل على مستواها المرتفع لعدد من السنوات.

وفى ضوء تطور معدلات المواليد والوفيات والخصوبة فى السنوات الماضية قدر أن يصل تعداد السكان فى سنة ١٩٧٠ إلى حوالى ٣٤٫٥ مليون نسمة وفى سنة ١٩٧٥ إلى حوالى ٣٩٫٧ مليون نسمة وفى سنة ١٩٨٠ إلى حوالى ٤٥٫٦ مليون نسمة وفى عام ١٩٨٥ إلى حوالى ٥٢٫٥ مليون نسمة.

ويشكل تزايد السكان على هذا النحو مشكلة خطيرة بالنسبة للمجتمع إذا لم يصحبه توافر موارد اقتصادية جديدة تتيح فرص الاستثمار وزيادة الإنتاج والدخل القومى والعمالة أو اتباع طرق مستحدثة للإنتاج تمكن من استغلال الموارد الحالية للمجتمع على وجه أفضل وكفاية عالية مما يحقق زيادة ملموسة فى الدخل القومى وفرصاً جديدة للعمل وذلك لأن ازدياد السكان بمعدل أعلى من معدل زيادة الدخل القومى الحقيقى يؤدى إلى انخفاض مستوى دخل الفرد إلى الدرجة التى لا تمكنه من استيفاء حاجاته من السلع والخدمات وبالتالى هبوط مستوى المعيشة للمجتمع فى مجموعه.

السكان والموارد:

فقد كانت نتيجة الضغط المتزايد من السكان على الموارد الطبيعية ووسائل الإنتاج ذات النمو المحدد منذ بداية القرن الحالى تناقص نصيب الفرد من مساحة المحاصيل عاماً بعد آخر وعلى الأخص فى الربع قرن الأخير، ولم تتغير المساحة

المحصولية تغيراً يذكر ، فبينما زاد عدد السكان إلى حوالى ثلاثة أمثال ما كان عليه فى عام ١٨٩٧ .فإن مساحة المحاصيل لم تزد إلا بنسبة ٥٠٪ مما كانت عليه يومئذاك ومن ثم هبط نصيب الفرد منها إلى النصف . وبالرغم من أن الإنتاج الزراعى يمثل نحو ثلث الناتج القومى فى ج . ع . م . بالإضافة إلى أنه يمد كثيراً من الصناعات التحويلية مثل صناعة السكر والمنسوجات بالمواد الخام ويمثل الجانب الأكبر من الصادرات فإن اطراد الزيادة فى السكان أدى إلى تعذر الاكتفاء الذاتى فى إنتاج المواد الغذائية ، رغم أن الطابع المميز للإنتاج الزراعى فى الجمهورية هو زيادة نسبة المساحة المخصصة لإنتاج الطعام على المساحة التى تزرع بالحاصلات غير الغذائية .

توزيع الثروة الحيوانية :

والثروة الحيوانية كثيرة نسبيا ولو أنها قليلة الإنتاج إذا قورنت بالدول الأخرى ، فقد كان عدد الوحدات الحيوانية فى ١٩٣٧ ، ١٩٤٥ يقدر بنحو ٣ر٣٦ مليون وحدة ثم نقص فى ١٩٥٠ إلى ٣ر٢ مليون وحدة وزاد قليلا إلى ٤ مليون وحدة فى ١٩٥٥ ثم إلى ٨ر٥ مليون وحدة فى ١٩٦٠ . وتقدر نسبة حيوانات اللبن بحوالى ٤٣٪ من جملة عدد الوحدات الحيوانية، ونسبة الأبقار والجاموس غير الحلوب بنحو ٢٠٪ ، وحيوانات النقل والركوب والجر بحوالى ٣٠٪ والباقى ٧٪ تقريباً يمثل الأغنام والماعز والخنازير .

وقد هبط معدل إنتاج اللبن من حوالى ١٥٠٠ رطل فى السنة للحيوان الحلوب فى ١٩٥٠ إلى ١٢٠٠ رطل فى ١٩٥٥ ثم إلى حوالى ١٠٠٠ رطل فقط فى ١٩٦٠ وهو إنتاج منخفض فضلا عن أن هذا الهبوط المطرد يشير إلى نقص فى مستوى الغذاء الحيوانى ولا يتمشى مع الزيادة المطردة فى عدد السكان .

وقدر عدد الدجاج والدواجن الأخرى بنحو ٤٠ مليون فى ١٩٦٠ مقابل ١٢ مليون فقط فى ١٩٥٠ ، كما ارتفع انتاج البيض من ٤٥٥ مليون إلى ٧٩٥ مليون خلال تلك الفترة ، ولكن معدل الإنتاج السنوى انخفض بحوالى ١٠٪

وقد كان الإنتاج المحلى من الطعام منذ حوالى ربع قرن كافيا لاحتياجات

السكان عند المستوى الذى كانوا يعيشون عليه يومذاك . إلا أن الزيادة المطردة فى حجم المجتمع السكانى والارتفاع المستمر فى مستوى المعيشة ، وما نشأ عنه من زيادة الاستهلاك وتغيير النمط الاستهلاكى أدت إلى قصور الكميات الناتجة محليا من الطعام رغم تزايدها المطرد ـ عن الوفاء باحتياجات المجتمع فى السنوات الأخيرة .

الدخل الحقيقى للفرد :

لقد ارتفع الدخل القومى الحقيقى من حوالى ٥٦٩ مليون جنيه فى سنة ١٩٣٧ إلى حوالى ١٥٢٠ مليون جنيه فى عام ١٩٦٠ ، أى بزيادة قدرها ١٢٠٪ ومتوسط زيادة سنوية قدرها ٥٪ ، بينما أن عدد السكان ارتفع من ١٦ مليون نسمة إلى ٢٦٫١ مليون فى نفس المدة ، أى بنسبة ٦٦٫٥٪ وبمتوسط زيادة سنوية قدرها ٢٫٦ ٪ . ويعنى ذلك أن متوسط الزيادة السنوية فى الدخل القومى الحقيقى كان أعلى من متوسط الزيادة السنوية فى السكان خلال هذه الفترة بنحو ٢٫٤٪ .

ولقد اتجه متوسط الدخل الحقيقى للفرد إلى الانخفاض نسبيا ابتداء من أول الفترة إلى أن عاد فى عامى ١٩٥٢ ، ١٩٥٣ إلى مستواه فى عام ١٩٣٧ فيما عدا عامى ١٩٥٠ ، ١٩٥١ حيث سجل ارتفاعا ملحوظا ، غير أن هذا الارتفاع يرجع إلى ارتفاع أسعار المحاصيل الزراعية ومن بينها القطن الذى ارتفعت أسعار صادراته ارتفاعاً كبيراً على أثر الحرب الكورية ، وقد ارتفع الدخل القومى الحقيقى خلال هذه الفترة من ٥٦٩ مليون جنيه فى ١٩٣٧ إلى نحو ٧٧١ مليون جنيه فى ١٩٥٣ ، أى بنسبة ٣٥٫٥٪ ومتوسط سنوى قدره ٢٫٠٩٪ ، فى حين أن عدد السكان ارتفع من ١٦ مليونا فى ١٩٣٧ إلى نحو ٢١٫٨ مليون فى ١٩٥٣ ، أى بزيادة قدرها ٣٦٫٥٪ ومتوسط سنوى قدره ٢٫٢٣٪ .

ويعنى ذلك أن متوسط معدل الزيادة السنوية فى كل من الدخل الحقيقى والسكان فى الفترة من ١٩٣٧ إلى ١٩٥٢ كان متساويا تقريبا مما يدل على أن الزيادة فى السكان كانت تمتص الزيادة فى الدخل القومى الحقيقى طوال الفترة .

وارتفع متوسط دخل الفرد الحقيقى من ٣٥٫٤ جنيه فى سنة ١٩٥٣ الى ٣٨٫٥ جنيه فى سنة ١٩٥٤ ، وظل هـــذا المستوى تقريباً فى الأعوام ٥٥ - ٥٦ - ١٩٥٧ ، ويعنى هذا أيضا أن الزيادة فى السكان كانت تمتص الزيادة فى الدخل القومى فى هذه الفترة . ثم عاد متوسط الدخل الحقيقى للفرد فارتفع من ٣٨٫٨ جنيه فى عام ١٩٥٧ إلى ٤٣٫٣ جنيه فى سنة ١٩٥٨ وإلى ٤٥٫٧ جنيه فى سنة ١٩٥٩ ثم الى ٤٧٫٩ جنيه فى عام ١٩٦٠ .

غير أننا اذا أخذنا الفترة من عام ١٩٥٤ إلى ١٩٦٠ كمجموعة . فإننا نجد أن الدخل القومى الحقيقى قد ارتفع من ٨٥٥ مليون جنيه فى سنة ١٩٥٤ إلى ١٢٥٠ مليون جنيه فى سنة ١٩٦٠ ، أى بزيادة قدرها ٤٦٪ وبمعدل سنوى قدره ٦٫٥٪ فى حين أن عدد السكان قد زاد من ٢٢٫٢ مليون فى عام ١٩٥٤ إلى ٢٦٫١ مليون فى عام ١٩٦٠ أى بزيادة قدرها ١٧٫١ ٪ بمعدل سنوى قدره ٢٫٩ ٪ ، ويعنى ذلك أن الدخل القومى الحقيقى كان يزيد خلال هذه الفترة بمتوسط سنوى قدره ٣٫٦٪ تقريبا .

تنظيم الاسرة من الوجهة الطبية والوسائل المعتمدة

دولياً لتنظيم النسل

بعد العرض الإحصائى للمشكلة السكانية فى العالم وبصفة خاصة فى ج . ع . م يتبادر إلى الذهن السؤال التالى :

ما هى أسباب هذه الزيادة المضطردة الرهيبة التى شبهوها بالقنبلة السكانية الوشيكة الانفجار ؟

ونجيب على ذلك بأن الزيادة نتيجة حتمية للنقص المضطرد فى الوفيات مع ثبات أو حتى زيادة عدد المواليد وذلك نتيجة جهود الأجهزة المعنية التى أدت إلى انخفاض الوفيات الرضع من ٣٠٠ فى الألف سنة ١٩٢٧ قبل إنشاء مراكز رعاية الأمومة والطفولة وباقى الخدمات الصحية والعلاجية إلى ١٠٥ فى الألف حالياً .. ومن المنتظر أن يضطرد الهبوط فى الوفيات . فقد اعتمد للخدمات الصحية ٣٩ مليون جنيه فى الأعوام من ١٩٦١ إلى ١٩٦٤ وهو يوازى ما أنفق عليها فى السبعين عاما التى سبقت الثورة ، وقد بلغ ما رصد للخدمات الصحية عام ١٩٦٤/١٩٦٣ ما يقرب من ٣٠ مليون جنيه وهو يوازى ما أنفق على هذه الخدمات خلال ٢٥ سنة قبل الثورة .

وكانت نتائج ذلك أن انخفض المعدل العام للوفيات من ٢٢ ٪ وزاد توقع الحياة عند الميلاد بمقدار ١٠ سنوات . وأصبح ٨٨ ٪ من سكان الريف مزودين بمياه الشرب النقية ، كما أصبح نصيب الفرد من تكاليف الخدمات الصحية يوازى عشرة أمثال ما كان عليه قبل الثورة . وباتمام مشروع الوحدات الريفية الذى يقضى بإنشاء ٢٥٠٠ وحدة سيصبح لكل ٥٠٠٠ من سكان الريف فى دائرة قطرها ٣ كيلو متر وحدة صحية توفر لهم الرعاية الطبية والوقائية ورعاية الأمومة والطفولة وتنظيم الأسرة .

هذا وقد بدىء فى تطبيق نظام التأمين الصحى على قطاع العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات والشركات ، وباستكمال تطبيقه خلال السنوات الثلاث

القادمة يكون قد غطى العاملين بهذا القطاع والبالغ عددهم حوالى ٣ مليون مواطن.

كل هذه الجهود الصحية من جانب الأجهزة المعنية بالإضافة إلى تقدم العلم الحديث فى اكتشاف المضادات الحيوية وباقى وسائل العلاج ستؤدى حتما إلى اضطراد النقص فى الوفيات وبالتالى إلى اضطراد الزيادة المركبة فى عدد السكان ما لم نعمل بجد ونشاط نحو تخفيض عدد المواليد عن طريق تنظيم الاسرة وهنا يثور سؤال آخر هو : هل هذه الزيادة السكانية الرهيبة متمشية مع الإنتاج أو مع ازدياد مستمر فى الرقعة الزراعية ؟ .

والإجابة على هذا السؤال بطبيعة الحال بالنفى وقد أجرى الدكتور على الجريتلى بحثاً فى هذا الموضوع اتضح منه أن هناك فجوة كبيرة بين الإثنين . حقيقة إن الدولة تبذل مجهودات جبارة فى مجال التصنيع والإنتاج والعمل على زيادة الرقعة الزراعية ببناء السد العالى — كما تبذل جهوداً جبارة فى ميدان الخدمات العامة كالإكثار من عدد المدارس والمستشفيات والمراكز الاجتماعية والمساكن وجميع ما يلزم لتوفير الخدمات للشعب إنما كل ذلك لا يكاد يلاحق الزيادة المركبة والطوفان البشرى الرهيب لدرجة أصبح من المتعذر استمرار الحال على هذا الشكل ، فجميع المرافق أصبحت مرهقة بازدياد الضغط عليها باضطراد حتى عمليات المياه والمجارى . ولا أدل على اهتمام الدولة بعلاج هذه المشكلة من ورودها بالميثاق الوطنى الذى أفرد الباب السابع لها ، ومن إبرازها فى برنامج وزارة السيد زكريا محى الدين ومن إنشاء المجلس الأعلى لتنظيم الأسرة برئاسته، وأخيراً قام الدليل القاطع على إجماع الشعب — ممثلا فى مجلس الأمة — على ضرورة الاهتمام جديا بحل هذه المشكلة السكانية التى أفرد لها بنداً خاصاً فى التقرير الشامل الذى أعدته اللجنة الخاصة التى شكلها مجلس الأمة للرد على بيان الحكومة المذكورة والذى ربط فيه بين اتجاه تدافع الأسعار نحو الزيادة واضطراد الزيادة فى عدد السكان بما لا يتناسب مع الإنتاج . . وفيما يلى نص ماورد بالتقرير المذكور بشأن هذه المشكلة :

« لقد برزت مشكلة زيادة السكان كمشكلة ملحة عند تناول اللجنة تقييم الخطة الخمسية الأولى وكذلك عند الكلام عن مشكلة الأسعار . وكان تقدير الحكومة

للمشكلة السكانية واضحا وملحوظا فى بيان رئيس الوزراء إذ يعتبر أن التزايد السريع فى عدد السكان أخطر العقبات التى تواجه جهود الشعب المصرى فى انطلاقه نحو رفع مستوى المعيشة فى بلاده ، بطريقة فعالة وقادرة .

واللجنة من ناحيتها تقدر للحكومة هذا الاهتمام الكبير بتلك المشكلة ، فثمة ارتباط شديد بين نمو التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وقد يكون لذلك النمو آثار مضادة للتنمية عندما يتزايد عدد السكان بمعدل مثل معدلنا ، يلقى بضغط شديد على دخول الناس بشكل يستهلك معظمها أو جميعها مما لا يتيح موارد ادخارية لديهم ، وبالتالى تصبح عملية الاستثمار محدودة بطبيعتها أو عاجزة ، ويصير السباق بين التنمية وزيادة السكان أمراً لا نهاية له .

وتوضح الإحصاءات أن عدد السكان الحالى يمكن أن يصل إلى ضعف ماهو عليه فى حدود ثلاثين عاما وتعتبر هذه الزيادة أعلى المستويات العالمية . ولقد أصبحنا نرى عناية كبيرة بهذه المشكلة فى هذا العصر حتى فى بلاد ينخفض معدل الزيادة بها عن معدلنا . وفى بلاد أتيح لها من الموارد الطبيعيـــة ما يفوق مواردنا .

وليس غريباً ، والحالة هذه ، أن نرى أن هذه المشكلة وقد تناولتها الجمعيات الدولية بعناية واهتمام وبالنصح لعدد كبير من الحكومات برسم سياستها على أساس خفض معدلات الزيادة السكانية عن طريق تنظيم النسل والحد من تكاثره ، عن طريق التوسع فى ميادين تهجير مواطنيها إلى خارج حدود بلادها . وهناك اتفاق إجماعى بين هذه السياسات على التركيز وتأكيد التنمية الاقتصادية عن طريق استثمار الموارد الطبيعية والمادية مع استثمار الطاقة البشرية كعامل أساسى فى مواجهة هذه المشكلة .

وقد أصبح رسم سياسة سكانية تقدمية تقوم على الواقع الملموس وتهدف إلى ضمان التوازن بين عدد السكان وبين ما هو متاح ويمكن استثماره ، أمراً ضروريا وأساسيا فى خطة التنمية والنهوض ، ولما كانت مثل هذه السياسة لاتظهر نتائجها إلا على المدى الطويل فإنه من الحكمة أن نبتدىء بتنفيذ برامجها فى أسرع وقت وعلى أساس الشمول لمختلف الوسائل والأساليب التى تناسب مجتمعنا المحلى

وظروف البيئه ، ونحن على يقين أن المجلس سيقوم بتنفيذ الخطة المرسومة .

والمطلوب الآن من القادة على جميع المستويات العمل بكل جد وإخلاص نحو توعية المواطنين نحو هذه المشكلة كل فيما يخصه فى النواحى الأربعة الأساسية: الصحية ، والاجتماعية ، والدينية ، والاقتصادية . ومن هنا تظهر أهمية التدريب السياسى للعاملين على مختلف المستويات حتى يتفهموا دورهم وتكون الإيجابية حقيقة واقعة فى كل دور يقومون به حتى تتحقق أهداف الخطة فى هذا المجال .

فن الناحية الصحية يوضح أثر الحمل المتلاحق على صحة الأم وأطفالها وسلامة الوسائل المستعملة لتنظيم الأسرة .

ومن الناحية الاجتماعية يجب العمل على اقتلاع التقاليد الخاطئة الراسخة فى أذهان المواطنين وخاصة بالريف وتجمعات العمال من جهة العزوة بكثرة الأولاد وربط الزوج بهم وضرب الأمثال الصحيحة لذلك .

ومن الناحية الدينية يوضح الموقف الحقيقى والشرح السليم للآيات والأحاديث الواردة فى هذا الشأن مع إيضاح خطأ التفسيرات السائدة والمسيطرة على بعض الأفراد .

ومن الناحية الاقتصادية يوضح الموقف بالنسبة لكل من الأسرة والدولة التى تتكون من مجموع الأسر والتى شعارها الحالى محاربة الإسراف فى جميع النواحى .

بقية طرق تنظيم الأسرة

هناك وسائل طبية كثيرة تستعمل لتنظيم الأسرة أهمها .

الوسائل الكاوتشوك . الحبوب المانعة للحمل عن طريق الفم ، الوسائل الداخل رحمية ، الطرق الفسيولوجية .

وأحب أن أوضح هنا ، أن جميع الوسائل لاضرر منها على الصحة إطلاقا إذا ما استعملت فى الحالات المناسبة لكل منها وتحت إشراف طبى .

الفوائد التى تعود على الصحة العامة من تنظيم الأسرة

تساهم خدمات تنظيم الأسرة بقسط وافر فى الصحة الوقائية والصحة العامة كالآتى :

١ ـ تطويل الفتره بين حمل وآخر له أثر هام على صحة الطفل والأم والأسرة.

٢ ـ تقل نسبة المضاعفات ونسبة حدوث الوفاة فى الأمهات فى الفئات التى تطول فيها الفترة بين حمل وآخر (من سنتين إلى ثلاث سنوات) .

٣ ـ قلت نسبة حدوث المضاعفات فى الأمراض المزمنة عند حدوث الحمل ، اذ يتيسر للأم الحصول على الشفاء ، والحصول على فترة مناسبة للراحة .

٤ ـ قلت نسبة وفيات الأطفال الناجمة عن مرض الأم أثناء الحمل أى الولادة الميتة والولادات المتعسره .

٥ ـ قلت نسبة حدوث الأمراض الموروثة فى الأطفال بمنع الحمل لحين شفاء الوالدين .

وهكذا فإن المقصود من تنظيم النسل هو توقيت إنجاب الأطفال بالقدر الذى يمكن الأسرة من آداء رسالتها نحوهم آداء كاملا والمحافظة على صحة الأم لتحفظ صحتها وحياتها بالنسبة لأطفالها وأسرتها وكذا المحافظه على صحه أفراد الأسرة .

ولا يقتصر تنظيم الأسرة على توسيع الفترة بين حمل وآخر أو منع الحمل وآخر أو منع الحمل لفترة معينة لسبب صحى أو اجتماعى أو اقتصادى فحسب ، وإنما يهدف أيضا إلى علاج العقم حفظا على كيان الأسره والرابطة الزوجية ـ وذلك لتوفير السعادة والاستقرار للأسر فى المجتمع .

تنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية

أكد الميثاق أهمية الأسرة باعتبارها الخلية الأولى للمجتمع ، وحث على أن تتوافر لها كل أسباب الحماية التي تمكنها من أن تكون حافظة للتقليد الوطني.

وحدد الميثاق سياسة العمل الاجتماعي في مجال الأسرة كجزء من سياسة العمل الثوري ، وأبان عن الأسس والمبادىء التي تقود اتجاه حركة الأسرة في المجتمع الاشتراكي العربي .

ونستطيع أن نستشف من أحكام الميثاق الكثير من هذه الأسس والمبادىء كما يلي :ـ

١ ـ تجميع الطاقات المعنوية والمادية في المجتمع من أجل حماية الأسرة ودعم روابطها .

٢ ـ تخطيط شامل لسياسة العمل الأسري بما يكفل توفير احتياجات الأسرة من الخدمات الاجتماعية التي تهدف إلى رفع مستوى الأسرة وبجعلها وحدة قوية متماسكة .

٣ ـ وضع برامج تفصيلية شاملة تخدم الأسرة وترتبط بتطور برامج الإنتاج أخذاً بما قرره الميثاق من أن غاية الإنتاج هي توسيع نطاق الخدمات وتوفير أكبر قدر منها .

وتنظيم الأسرة يأتي في مقدمة تلك الأسباب التي تحمي الأسرة وتعطيها إمكانيات الوجود الاجتماعي الفعال وامكانيات الحركة الإيجابية المتواصلة .

وتنظيم الأسرة ماهو إلا تنظيم للحياة ذاتها داخل الأسرة وخارجها في حاضرها ومستقبلها ، وأنه تخطيط مستمر على مستوى الحياه الفردية والجماعية معا ، والتخطيط السليم هو الترجمة الصادقة للتطور العلمي للحياة في طريق التقدم والتحضر .

وتنظيم الأسرة من الناحية الاجتماعية يستهدف مايلي :

١ ـ حفظ التوازن فى المجتمع وتفادى أسباب الاختلال التى تنشأ من عدم المقابلة السليمة بين الموارد المتاحة فى شتى أبوابها من جهة وبين الزيادة فى عدد الأسرة من جهة أخرى .

٢ ـ كفالة دوام الاستقرار الأسرى والمساعده على القضاء على أسباب المشاكل الإجتماعية والاضطرابات التى تنشأ من ظهور إحتياجات على المستوى الأسرى أو مستوى المجتمع قد تودى إلى تخلخله وتفككه .

٣ ـ يمكن التنظيم من حصول كل فرد على حقه فى الفرصة المتكافئة ماديا ومعنويا منذ ولادته وفى جميع مراحل حياته من حيث أن التنظيم هو السبيل لتوفير الإمكانيات اللازمة لذلك على أساس من التقدير السليم .

٤ ـ الارتقاء بالمستوى الإجتماعى بالقضاء على أسباب التخلف الحقيقية الناشئة من قصور الموارد والخدمات المتاحة عن مواجهة إحتياجات المواطنين بسبب اضطراد تزايدهم سنويا بمعدل يفوق الزيادة المقدره لهذه الموارد والخدمات.

٥ ـ الارتفاع بمستوى خدمة الأسرة لكل فرد فيها والارتقاء بنمط حياتها وأسلوب أدائها لوظيفتها الاجتماعية أولا ثم الارتفاع بمستوى خدمات الدولة والارتقاء بأسلوب أدائها ثانيا .

٦ ـ تغيير النظره الغافلة المتواكلة فى الحياه إلى نظره إيمان واعية أساسها التقدير وحسن التدبير .

٧ ـ نمو العلاقات الإنسانية الاجتماعية التى تتأثر عادة بالتصارع وبعدم تكافؤ الفرص .

٨ ـ المساهمة بصورة إيجابية وفعالة فى تحقيق مبادىء الكفاية والعدل ، فما بقيت مشكلة تزايد السكان بمعدلها الحالى والمرتقب فى طريق انطلاقها واندفاعها دون تنظيم فلا أمل فيما ننشده من هذين المبدأين .

ومما لاشك فيه أن التنمية الاقتصادية ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الاجتماعية وأية مناقشة لمستقبل كلاهما بتجاهل مشكلة تزايد السكان وضرورة تنظيم الأسرة هى مناقشة سطحية بعيده عن الحق والواقع . وذلك لأن التنمية الاقتصادية لا يمكن

تحقيقها إلا بزيادة الدخل القومى وبزيادة متوسط نصيب الفرد من هذا الدخل ، ومن ثم فإن مدى السرعة التى لا بد للدخل القومى أن يرتفع على مقتضاها لتقديم تنمية حقة للمجتمع وخصوصا فى المجال الاجتماعى يتوقف على سرعة تزايد السكان ، وهـــذا يقودنا إلى حتمية تنظيم الأسرة باعتبارها الخلية الأولى والأساس الذى يقوم عليه بنيان المجتمع .

وتنظيم الأسرة له جانبان : جانب اجتماعى يستتبعه جانب طبى إذ لا يمكن للأسرة أن تأخذ بمبدأ التنظيم مالم تؤمن وتقتنع به ، وهذا الإيمان والاقتناع نتيجة حتمية لبرامج التوعية الاجتماعية التى يجب أن تسبق جميع الإجراءات الطبية التى تلجأ إليها الأسرة أخذاً بمبدأ التنظيم .

ولذا كان ضروريا أن يوضع برنامج تخطيطى وتنفيذى للتوعية الأسرية خاصة فيما يتعلق بتنظيم الأسرة لتبصير المواطنين بأهمية التنظيم ، وفى هذا المجال نرى الآتى : ـ

١ ـ قيام النقابات بدور فعال فى إبراز مشكلة تزايد السكان وأثر ذلك على على الخطة وأهمية تنظيم الأسرة لتحقيق الإنتاج فى مجالات التصنيع .

٢ ـ تدريب العاملين وتوعيتهم سياسيا واجتماعيا وتثقيفهم للقيام بدورهم القيادى فى المجتمع .

٣ ـ تشجيع الهيئات الاهلية المهتمة برعاية الأسرة بالمشاركة فى تنفيذ برامج تنظيم الاسرة وتزويدها بالخبرات الفنية والمعونة المالية .

٤ ـ استغلال مقار مؤسسات الثقافة العمالية والمؤسسات الاجتماعية والجمعيات والوحدات الاجتماعية وأبنية المساجد والمدارس والمستشفيات والمصانع على مستوى المدينة والقرية فى تنظيم برامج التوعية الاجتماعية فى محيط الاسرة لنشر الدعوة لتنظيم الاسرة من جميع نواحيها الاجتماعية والصحية والثقافية لتثبيت هذا المفهوم الجديد فى أذهان الآباء والامهات والاقتناع به تمهيداً للعمل به .

٥ ـ اشتراك الهيئات النسائية اشتراكا فعليا فى عمليات التوعية عن طريق زيارة الأسر فى المنازل والدعوة للفكرة بين الامهات والآباء .

٦ ـ إعداد وتدريب عدد كبير من المتطوعين من طلاب وطالبات المعاهد العليا والكليات للمساهمة فى برامج التوعية .

٧ ـ التوسع فى إجراء البحوث الديموجرافية عن اتجاهات السكان وغيرها من الدراسات المتصلة بالموضوع من زواياه المختلفة .

٨ ـ تجنيد أجهزة الدعاية والإعلام المحلية منها كما فى المصانع والمؤسسات العامة كما هو قائم على مستوى الدولة وتشجيع المسرحيات والتمثيليات الهادفة والتى تناقش هذا الموضوع لتثبيت مفهوم تنظيم الأسرة على أسس سليمة .

ضرورة النظام الاشتراكى لحل مشاكلنا

فى أى مجتمع من المجتمعات يمكن التحدث عن الاشـــتراكية بمنطق العدل والمساواة ، أما فى مجتمعنا فإننا لا نتحدث عن الاشتراكية بمنطق العدل والمساواة فقط ، ولكن بمنطق آخر هو الضرورة ، الضرورة بالنسبة لكل فئات المجتمع ، لا بالنسبة لفئة واحدة دون الأخرى .

والخطوة الأولى لكى نفهم هذه الضرورة : هى أن نؤمن بأن مصير الوطن يؤثر فينا جميعاً ، مهما كانت الفئات التى ننتمى إليها . . أى نؤمن بأن الوطن سفينة واحدة إذا غرقت فإنها تغرق بالجميع .

والخطوة الثانية لكى نفهم هذه الضرورة : هى أن نعرف أن ما حدث فى العصور الغابرة — فى جميع بلاد العالم — من انقسام كل شعب فى حقيقة الأمر إلى شعبين : شعب غنى ، وشعب فقير ، لا يمكن أن يتكرر اليوم ، فى أى مكان من العالم — وأن استحالة اجتماع الثراء الفاحش والفقر المدقع فى بلد واحد ليست استحالة نظرية ، ولكنها استحالة مادية قررها التطور المادى فى صور عديدة وقعت بالفعل ولابد من الاعتراف بنتائجها الآتية :

١ ـ فقد حدث تطور مادى فى صورة انتشار الوعى والتعليم بين جميع الفئات والطبقات بغير استثناء .

٢ ـ وقد حدث تطور مادى بانتشار وسائل الإلمام بما يدور فى المجتمع بل وفى العالم أجمع .

٣ ـ وقد حدث تطور مادى بظهور الصناعة ـ فالمصانع بطبيعتها تنقل الفرد من تشتت الريف إلى تجمع الحياة وتلاحمها فى المدينة .

٤ ـ وقد حدث تطور مادى — فلم يعد الرزق معه ناتجا من الزراعة التى عرفت قواعدها ولم تتغير من آلاف السنين ، بل أصبح الرزق والتقدم رهنا بعلوم جديدة حديثة ، هندسية وكيمائية وقانونية وإدارية وفكرية ...

٥ ـ وقد حدث تطور مادى بانتشار العلاج والوقاية الصحية ـ فارتفعت نسبة الزيادة فى عدد السكان ، ولم يكن ممكنا أن يكفى النمو الرتيب البطىء فى موارد المجتمع حتى للاحتفاظ بمستوى المعيشة الراهن للشعب فى درجته التعيسة الحاضرة . فمجرد الاحتفاظ بالمستوى الراهن يحتاج إلى جرى سريع تتقطع له الأنفاس .

٦ ـ وقد حدث تطور مادى حتى فى مجال الذوق العام والحياة العادية ، فقد أصبح أبناء كل الطبقات ـــ تقريباً ـــ يلتقون فى أماكن واحدة سواء فى العمل أو اللهو ، ويتأثرون بعادات واحدة وتقاليد واحدة إلى حد بعيد .

٧ ـ ولقد ألغيت فكرة الطبقة ونظام الطبقة من عقول الناس ونفوسهم ، ومن المحتم أن تلغى من واقع حياتهم وعلاقاتهم ـ فكل هذه الأشكال من التطور المادى ،حدثت فى العالم كله وحدثت فى بلادنا أيضا ـ ولكن يضاف إلى بلادنا ظرف خاص هو ـ التخلف عن الركب .. التأخر الطويل والتخلف الذى جعل مشكلتنا ليست مجرد « عدم العدل » فى توزيع الدخل القومى فحسب .. بل إن مشكلتنا هى أنه حتى مجموع هذا الدخل القومى ، لو وزعناه بالعدل . فإنه لا يكفى إلا لحياة لا تختلف كثيراً عن الحياة التعيسة الراهنة التى يحياها أغلب الناس . . إذن فنحن محتاجون إلى زيادة حجم الإنتاج القومى كله كحاجتنا إلى إعادة توزيع هذا الإنتاج .

٨ ـ إذا كان مستوى المعيشة بصورته الراهنة هابطا ، فإنه يمكن أن يزداد هبوطا وتعاسة ـ بل إنه كان فى الواقع ـ قبل الثورة ـ فى حالة هبوط مطرد .. والسبب هو أن العالم يعرف كل يوم مزيداً من السلع الجديدة والحاجات الجديدة. فليس عدد السكان وحده هو الذى يزداد بسرعة ، ولكن حاجات كل فرد من السكان أيضا تزيد بسرعة . . وهكذا نجد أنفسنا ـــ بالنسبة لحجم الإنتاج فى ذاته ـــ فى أكثر من سباق :

(ا) سباق مع زيادة عدد السكان .

(ب) سباق لتعويض سنوات التخلف الطويلة .

(ج) سباق مع الازدياد المستمر للسلع والحاجات فى العالم وبالتالى فى بلادنا .

ومن هذه الظروف كلها جاءت ضرورة الهجوم على جبهة عريضة من أنواع الإنتاج الجديدة ، سواء فى ذلك المشروعات بعيدة المدى أو سريعة المحصول .. والتركيز على المشروعات الأساسية بعيدة المدى يأتى فى الدرجة الأولى من الأهمية فعلى أساس هذه المشروعات ، كالسد العالى ، ومصنع الحديد والصلب وغيرها ، على أساس هذا الاستثمار الواسع لمواردنا الطبيعية يمكن أن تنمو سائر أنواع الصناعات والخدمات .

ولكن القيام بمشروعات إنتاجية جديدة يحتاج - إلى جانب العمل والتخطيط - إلى رأسمال فمن أين يأتى بهذا الرأسمال ؟

هنا تبرز أمامنا حكمة اللجوء إلى التأميم ، وتنمية القطاع العام ، والضرائب التصاعدية . . إن هذه الإجراءات مقصود منها — إلى جانب الأغراض الاجتماعية — تجميع رأس المال اللازم للقيام بهذه المشروعات .

ورأس المال ، الذى هو نتيجة عمل الشعب كله ، كان فى أيدى الرأسماليين ، وكانت مهمته عندهم هى الإنفاق الشخصى وتوفير حياة البذخ لهم فى الوقت الذى يعانى فيه الملايين من الشعب شظف العيش .

والآن ... تحولت هذه المدخرات إلى يد الدولة ، ممثلة الشعب ، وأصبحت مهمة هذه المدخرات والأموال إنشاء مشروعات إنتاجية جديدة ، تدر كثيراً من الرزق ، وتوفر مزيداً من العمل ، وتنشر الرخاء بين الشعب .

ولقد أعلن الميثاق فى الباب السادس ما يأتى :

« إن سيطرة الشعب على كل أدوات الإنتاج لا تستلزم تأميم كل وسائل الإنتاج ، ولا تلغى الملكية الخاصة ولا تمس حق الإرث الشرعى المترتب عليها وإنما يمكن الوصول إليها بطريقتين أولهما خلق قطاع عام وقادر يقود التنمية فى جميع المجالات ويتحمل المسئولية الرئيسية فى خطة التنمية ، وثانيهما وجود قطاع خاص يشارك فى التنمية فى إطار الخطة الشاملة من غير استغلال ، على أن تكون رقابة الشعب شاملة القطاعين مسيطرة عليهما معاً » .

وحين تتحدث الاشتراكية العربية عن « حل الصراع الطبقى سلمياً » فلأنها

تخشى إذا ما أطلق لهذا الصراع العنان ، أن ينقلب إلى صراع دعوى ضار وإلى حرب أهلية مما يلحق بالوطن الأضرار . وهذ ايلفت النظر إلى ما تتسم به هذه الاشتراكية من واقعية ، فهى لا تتجاهل وجود الصراع بين الطبقات ، ولكنها تعتقد فى إمكانية فض هذا النزاع بالطريق السلمى ، وفى هذا يقول الميثاق :

« والصراع الحتمى والطبيعى بين الطبقات لا يمكن تجاهله أو إنكاره ، وإنما ينبغى أن يكون حله سلمياً فى إطار الوحدة الوطنية وعن طريق تذويب الفوارق بين الطبقات » .

ومن العناصر الأساسية فى الفلسفة الاشتراكية أنها تنظر إلى المساواة على أنها الغاية النهائية التى يسعى إليها الإنسان أو ينبغى أن يسعى إليها . وليس معنى هذا هو المساواة المطلقة لأنها تفترض فى هذه الحالة أن الناس يولدون متساوين وهــــذا يخالف الواقع . فالناس يختلفون فى قدراتهم الجسمية والعقلية ، كما يتفاوتون فى طباعهم وأخلاقهم وأمزجتهم . فالمعنى المقصود بالمساواة هو أن لكل كائن بشرى الحق فى كل ما يجعل للحياة قيمة بالنسبة له ، يعادل ما لسواه فى هذا الحق ... إن مبدأ المساواة الذى تعتبره الاشتراكية من أركانها الجوهرية ، يتعارض أساسياً مع أية مزايا أو امتيازات خاصة تستند إلى المولد أو الدين أو اللون أو الجنس ، وليس لأحد أن يزعم أو يدعى أن له حقاً طبيعياً فى السعادة يزيد على نصيب غيره منها .

ويقصد بالمساواة أيضا أن تتاح للجميع الفرص المناسبة أو الكافية ـ كل حسب قدراته واستعداداته وإمكانياته ـ وهو ما يتطلب من المجتمع أن يوفر الوسط الذى يمكن أن تنمو فيه الملكات العقلية . . إلا أن فكرة المساواة تشتد تعقيداً عندما نحاول تطبيقها فى المجــــال الاقتصادى . فعندما تتحدث الاشتراكية عن « المساواة الاقتصادية » فإنها تعنى أقل قدر من عدم المساواة إذا أريد من الناس أن يستخدموا مواهبهم بصورة فعالة . إنها لا تعنى الأنصبة المتساوية وإنما الأنصبة العادلة ، ولذا فهى تعنى العدل الاجتماعى .

٩ — تؤمن الاشتراكية إيماناً عميقاً بالحرية ، إذ أن الحرية ضرورية

وجوهرية لنمو الشخصية ـ ولا يمكن تحقيق الحرية بالنسبة للجماهير إلا فى ظل ضمانات خاصة . وبعبارة أكثر وضوحاً أننا لا يمكن أن نحصل على الحرية إذا لم ننعم فى الوقت ذاته بالمساواة .

هـــذا ما تراه الاشتراكية وتؤكده وتدعو إليه ـ فإذا توافرت الحرية والمساواة والعدالة قامت الديمقراطية . ومن أجل هذا كانت الضرورة الملحة للنظام الاشتراكى لحل مشاكلنا وليكون نبراسا لنا فى بناء مجتمعنا .

وفى هذا يعرف الميثاق الاشتراكية العربية بأنها :

إقامة مجتمع الكفاية والعدل ، مجتمع العمل وتكافؤ الفرصة ، مجتمع الإنتاج ومجتمع الخدمات » .

مسئوليات الاتحاد الاشتراكى العربى نحو مشكلة

« تنظيم الأسرة »

أوضح الميثاق أن مشكلة التزايد فى عدد السكان ـ هى أخطر العقبات التى تواجه جهود الشعب المصرى فى انطلاقه نحو رفع مستوى الإنتاج بطريقة فعالة وقادرة ـ ومعنى ذلك أن ـ العمل فى ميدان تنظيم الأسرة للتغلب على مشكلة التزايد السكانى هو فى الدرجة الأولى ـ عمل قومى سياسى . وليس مجرد خدمة طبية أو اجتماعية فحسب .

كما حدد الميثاق هدفاً ينبغى الوصول إليه ، وهو إيجاد الوعى التخطيطى فى حياة الأفراد لأنه الحل الحاسم لمشكلة تزايد السكان .

ومعنى ذلك ضرورة العمل الجماهيرى المنظم المستمر لبلوغ هذا الهدف . كما حددت مبادىء الاتحاد الاشتراكى ـ باعتباره الطليعة الاشتراكية والسلطة الشعبية ـ حتمية قيادته للعمل الوطنى وتوجيهه وممارسة الرقابة الفعالة عليه باسم الشعب .

ويعنى ذلك أن على الاتحاد الاشتراكى المبادرة بممارسة هذه المسئوليات نحو تنظيم الأسرة ـ باعتبارها عمل سياسى قومى ، من خـــلال منظماته فى جميع المستويات حتى تجد الخطة التى أعدتها الدولة لمواجهة المشكلة طريقها إلى التطبيق العملى ، وحتى تتحقق الأهداف المنشودة منها .

وعلى ضوء المسئوليات التى تحددت والتزام الاتحاد الاشتراكى العربى بها نقترح خطة العمل الآتية .

المسئوليات الرئيسية :

١ ـ دراسة أبعاد المشكلة على مستوى القاعدة والصعوبات التى قد تعترضها.

٢ ـ المساهمة فى التخطيط لاحتياجات المناطق المختلفة من وحدات تنظيم الأسرة سواء كانت حكومية أو أهلية .

٣ - الاشتراك فى ممارسة أفضل الطرق للاستفادة من وحدات تنظيم الأسرة وتشغيلها على أعلى درجة من الكفاءة ، لخدمة الجماهير بما يتلاءم مع احتياجاتها الفعلية كعدد ساعات العمل اليومى أو ظروف التشغيل فى فترات مسائية أو بعد الظهر .

٤ - توعية السكان بمشكلة تنظيم الأسرة وارتباطها بمرحلة التحول الاشتراكى ومجتمع الكفاية والعدل .

٥ - تنظيم الأعضاء العاملين فى الاتحاد الاشتراكى العربى فى ندوات أو مؤتمرات أو دراسات تدريبية على الجوانب المختلفة لمواجهة المشكلة واكتشاف القيادات الواعية بينهم من خلال الممارسة الإيجابية لما يكلفون به من أعمال ومسئوليات .

٦ - تحقيق الرقابة الشعبية على الخدمات التى توفرها وحدات تنظيم الأسرة الحكومية منها أو الأهلية من ناحية مستوى الخدمة وكفاءتها وحسن استقبال المواطنين ومدى توافر الإمكانيات والوسائل بها بصفة منتظمة ومستمرة ، وتذليل الصعوبات التى قد تعترض التنفيذ .

٧ - متابعة تقييم مدى ما يحققه برنامج تنظيم الأسرة من نجاح فى كل منطقة والتقدم باقتراحات التعديل أو الإضافة اللازمة ليحقق البرنامج الأهداف المنشودة منه

ولكى يمكن ممارسة هذه المسئوليات على النحو الأكمل يلزم تنسيق الجهود على المستويات المختلفة كما يلى :

على مستوى الجمهورية :

١ - تشكيل لجنة لتنظيم الأسرة بالأمانة العامة للاتحاد الاشتراكى العربى يكون مقررها وأحد أعضائها على الأقل ممثلين فى المجلس الأعلى لتنظيم الأسرة .

٢ - تتولى هذه اللجنة مهمة تحويل الخطة التى يقرها المجلس الأعلى إلى برامج عمل تفصيلية تلتزم بها منظمات الاتحاد الاشتراكى فى مستوياته المختلفة .

على مستوى المحافظة

١ - إنشاء لجنة مشتركة بكل محافظة من أمانة الاتحاد الاشتراكى العربى وفرع المجلس الأعلى لتنظيم الأسرة بالمحافظة .

٢ ـ تتولى هـذه اللجنة مسئولية التخطيط والمتابعة لبرنامج تنظيم الأسرة وتحديد برامج العمل التفصيلية لوحدات الاتحاد الاشتراكى بالمحافظة .

على المستوى المحلى بالقرية أو القسم

١ ـ إنشاء لجنة فرعية لتنظيم الأسرة تنبثق من لجان الاتحاد الاشتراكى العربى بالقرى أو الأقسام ويشترك فى هذه اللجان القائمون بالعمل بوحدات تنظيم الأسرة الحكومية منها أو الأهلية والقيادات المحلية الواعية .

٢ ـ تكون مهمة هذه اللجنة تنفيذ البرامج التفصيلية التى تعدها اللجان المشتركة بالمحافظة بما فى ذلك تنفيذ حملة الدعاية وإقامة الندوات والاجتماعات وتدريب الأفراد المحليين وتحقيق الرقابة الشعبية المباشرة على ماتقوم به هـذه الوحدات من أعمال وتذليل الصعوبات التى قد تعترض نشاطها اليومى .

٣ ـ تقدم هذه اللجان التقارير الدورية للمستويات الأعلى من متابعة وتقييم التجربة ومدى ماحققته من نجاح .

وبهذا تلتحم القوى الشعبية مع الأجهزة التنفيذية فى تكتل واضح وصريح للخوض فى معركة تنظيم الأسرة لا باعتبارها مشكلة صحية أو اجتماعية فحسب ، ولكن باعتبارها مشكلة وطنية وسياسية قبل كل شىء .

الخاتمـــــة

حينما أبرز مجتمعنا العربي أهمية العامل كقوة إنتاجية ، إنسانية ، قيادية ، إنما حدد بذلك حقه ومسئولياته فى هذا المجتمع سواء كطاقة إنتاجية تتطلبها طبيعة احتياجاته ، أو كطاقة إنسانية متحركة لها أثرها فى التأثير على المجتمع ، أو كطاقة قيادية لها دورها فى النهوض به .

وما دام مجتمعنا قد أوضح حقوق عماله ووضع فى أعناقه أمانة الاشتراك والمساهمة الفعلية فى نمو المجتمع اجتماعيـــاً ، بجوار دوره الهام فى التنمية الاقتصادية ، فقد أصبح من الضرورى أن تهيأ له كافة السبل والوسائل التى تجعله قادراً على هذا الاشتراك والإسهام بصورة فعالة .

لذلك يتطلب توظيف هذه الحقوق والمسئوليات الاجتماعية أن تشمل ناحيتين أساسيتين :

(ا) قدرة العمال على الاشتراك والإسهام بدورهم الاجتماعى فى المجتمع .

(ب) إمكانيات المجتمع فى تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التى تجعل العمال قادرين على هذا الإسهام .

كما أنه بعد هذا العرض الذى قدمناه لموضوع تنظيم النسل باعتباره مشكلة الساعة التى تجند لها كافة القوى أرى أنه من واجب العمال فى المجتمع الاشتراكى العمل على صيانة المكاسب الاشتراكية وذلك بالتزام المنهج التالى :

١ ــ الوعى التام لما ينقل إليهم من معلومات بحيث تعمل التشكيلات العمالية فى صورها المختلفة على تحليل وتقييم هذه المعلومات قبل نقلها وتداولها دون وعى أو دراسة .

٢ ــ إدراك عميق لعمق التغير الاجتماعى الذى يصاحب نهضة مجتمعنا الثورى فى نواحى العمل والحياة .

٣ — الإيمان بأهمية تنظيم النسل فى رفع مستوى المعيشة وفى تحقيق حياة أفضل للأسرة والمجتمع

٤ — التخلص من عادات تعاطى المكيفات بأنواعها التى أجمع البحث العلمى على آثارها السيئة على الجهاز العصبى المركزى وعلى إمكانيات العامل وقدراته الإنتاجية فضلا عما تسببه من أضرار اجتماعية تصيب المجتمع نفسه .

٥ — إضاءة الطريق أمام الأبناء والأحفاد لكى يلمسوا الإنجازات الضخمة التى تحققت فى عهد الثورة مع وعى بما قام به الآباء والأجداد فى سبيل تحرير الوطن من المستغل والمحتكر والمستعمر .

٦ — التعود على الادخار ، لما فى ذلك من تأمين المستقبل ضد غدر الزمن ولمواجهة الحاجات يستلزمها المجتمع فى طور البناء من الاستفادة بالمدخرات الشعبية طويلة المدى .

٧ — توجيه الطاقات الزائدة واستغلال وقت الفراغ فيما يفيد .

وفى تصورى أن كل هذا يتحقق عندما تصبح الأسرة أداة فعالة فى التنشئة الاشتراكية وفى التربية الأخلاقية الفاضلة ، وعندما تحرص الأسرة — كوحدة — وخاصة الأسرة العمالية على تدعيم كيانها البيولوجى والسيكولوجى والاجتماعى بصورة متكاملة .

الفصل العشرون

التعاون فى خدمة العمال

— التشريعات التعاونية فى ج . ع . م . وتشمل :

تطور التشريعات التعاونية .

نحو تشريع تعاونى اشتراكى .

توصيات المؤتمر التعاونى العام .

— التعاون والتطبيق الاشتراكى ويشمل :

التعاون فى النظام الرأسمالى .

التعاون فى ظل التطبيق الاشتراكى .

— التعاون فى الميثاق .

— أنواع الجمعيات التعاونية وتشمل :

التعاون الإنتاجى :

[التعاون الزراعى — التعاون الصناعى — التعاون فى العمل]

التعاون الاستهلاكى :

[جمعيات التوريد المنزلى — جمعيات الإسكان التعاونى — جمعيات الخدمات]



التشريعات التعاونية فى ج ع م

تطور التشريعات التعاونية :

دراسة التشريعات التعاونية فى ج . ع . م . تقتضى تتبع المراحل التى مرت بها تلك التشريعات إبتداء من مشروع القانون الذى أعدته الجمعية الزراعية الخديوية ومن ورائها المرحوم عمر لطفى المحامى أول من دعا إلى التعاون فى مصر.

مشروع سنة ١٩٠٩ :

كان مشروع القانون المشار إليه من أصلح من المشروعات التى أعدت فيما بعد سواء منها المشروعات التى أخفقت أو المشروعات التى صدرت على أساس أن مشروع سنة ١٩٠٩ يمتاز بوجه خاص بما يأتى :

أولا : المرونة الكافية ، حيث تضمن الأصول وأحال فى التفاصيل على لائحة يصدرها مجلس النظار يدخل ضمن أحكامها إجراءات الجمعية العمومية وشروط عضوية مجلس الإدارة .

ثانياً : منحه الحرية الكاملة للمساهمين فى تأسيس أو حل الجمعية ، وإن يكن ذلك محل نظر فى المجتمع الاشتراكى الذى يقتضى تدخلا من الدولة لفرض إرادة الخير أحيانا — فى إطار من المصلحة العامة — على إرادة المساهمين .

وإذا كان المشروع قد استهدف لنقد الخبير الفرنسى الذى استقدمته الجمعية الزراعية الخديوية لإبداء الرأى فيه بدعوى أنه خلا من بيان المبادىء التى تتبعها الجمعية التعاونية ، إلا أن هذا النقد لا يقوم على اعتبارات عملية ما دامت هذه المبادىء غير متنازع عليها ومفوض أمر تقريرها للمؤتمرات الدولية .

مشروع ١٩١٤ :

وفى سنة ١٩١٤ أعدت الحكومة مشروع القانون الذى تداولته الجمعية التشريعية ، ولكن هذا المشروع سقط نتيجة ما استهدف له من نقد داخل الجمعية وخارجها لما تضمنه المشروع من عيوب أهمها :

أولا : لا يكون للجمعية وجود قانونى إلا بموافقة ناظر المـــالية على عقد التأسيس والنظام الداخلى.

ثانيا : لناظر المالية أن يحل الجمعية بالطريق الإدارى ولا يكون التظلم من هذا القرار إلا أمام مجلس النظار حيث يصبح قراره برفض التظلم حصينا من الطعن أمام القضاء .

ثالثا : يشترط لإجازة قرارات الجمعية العمومية بتعيين نطاق قبول الودائع وإقراض الأعضاء ، تصديق نظارة المالية عليها بعد أخذ رأى وزارة الزراعة .

وقد تبين من خلال دراسة هذا المشروع أنه ناط بوزارة الزراعة الإشراف على تطبيقه ولـكنه جعل لوزارة المالية سلطات أعلى ابتداء من الإذن بتـكوين الجمعية إلى إصدار قرار إدارى بحلها علاوة على إجازة عقود تأسيسها ولوائحها ، ومراقبة قواعد تسليف أعضائها مما لم نجد له تفسير سوى التمـكين لمستشار المالية الإنجليزى من بسط سلطانه على الحركة التعاونية لجعلها ـــ كما عبرت عن ذلك إحدى الصحف الأجنبية التى كانت تصدر حينذاك فى مصر ـــ رهن قدمى الحـكومة.

وقد كشف صدر المذكرة الإيضاحية فيما بعد للقانون رقم ١٩٢٣/٢٧ ـــ وهو أول تشريع تعاونى صدر فى البلاد ـــ عن الدور الذى لعبته الإدارة الإنجليزية فى الحركة التعاونية حين جاء بها أن الجمعية التشريعية صدقت على مشروع الحـكومة الذى أعدت نصه الأول فى سنة ١٩١٤ استجابة لمـا كان يبديه لورد كتشنر المعتمد البريطانى من عظيم العطف على المزارعين ..!!

وفى ضوء هذه الحقيقة نفهم السر وراء الرغبة الملحة من جانب زعماء الحزب الوطنى الذين هاجموا مشروع الحـكومة فى المطالبة بإلحاح بتجريد الحركة التعاونية من أى صورة من صور رقابة الحـكومة ، فقد كان ذلك يعنى بالضرورة التخلص من رقابة الاستعمار الذى يتقمصها .

القانون رقم ١٩٢٣/٢٧ :

لذلك صدر القانون رقم ١٩٢٣/٢٧ مميزها عن العيوب التى تضمنها مشروع

الحكومة الذى أعدته سنة ١٩١٤ وإن يكن قد أوقف أحكامه على التعاون الزراعى دون سواه .

القانون رقم ٢٣ / ١٩٢٧ :

وفى سنة ١٩٢٧ صدر القانون رقم ١٩٢٧/٢٣ متمما الغاية التى صدر من أجلها القانون الأول بتضمينه أحكاما منظمة لسائر أنواع التعاونيات ، ولعل مرجع ذلك إلى طبيعة تشكيل اللجنة التى أعدت المشروع حيث شارك فى عضويتها نخبة ممتازة من رجال التعاون والاقتصاد . ولعل من أهم ما استحدثه هـــذا القانون الاعتراف للحركة التعاونية بشعبيتها ، تنشأ عن إرادة حرة وتنبع من احتياجات الجماهير . من ذلك على وجه الخصوص الاعتراف للجمعيات بحقها فى تكوين الاتحادات التعاونية وتخصيص نسبة من الفائض للخدمات الاجتماعية وتقرير حق المؤسسين فى الطعن أمام القضاء بالإلغاء على القرار السلبى الصادر بامتناع جهة الادارة عن تسجيل الجمعية التعاونية على خلاف القانون . فى حين يعاب عليه أنه أخذ بقاعدة الشمول فى إيراد الأحكام والتعرض للتفاصيل بحيث فقد ما ينبغى أن يتوفر له من المرونة حتى لايستهدف للتعديل .

القانون رقم ٥٨ / ١٩٤٤ :

وفى ٣٠ مايو ١٩٤٤ صدر القانون رقم ٥٨ / ١٩٤٤ متضمنا حكمين هامين ضمن الأحكام التى أوردها :

أولا : إنشاء بنك التعاون الذى تشترك فى تأسيسه وتمويله الجمعيـــات التعاونية .

ثانياً : إنشاء الاتحادات التعاونية لتباشر التفتيش على أعمال الجمعيات ومراجعة حساباتها خلفا للجهة الإدارية المختصة .

ولقد كشف التطبيق العملى عن تعذر الأخذ بهذين الأمرين ، ذلك أنه بالنسبة للأمر الأول وأعنى به ـ إنشاء بنك التعاون ـ فقد اقتضت المصلحة العامة الاكتفاء بتطوير بنك التسليف الزراعى بحيث يتحول تدريجيا إلى بنك تعاونى

يمول الحركة التعاونية ويؤدى كافة الخدمات الائتمانية والمصرفية لها وذلك ابتداء من سنة ١٩٤٨ حين بدأت أولى مراحل التطور .

وأما بالنسبة للأمر الثانى ، فإن القانون حين منح الاتحادات التعاونية سلطة الإشراف والمراجعة والمراقبة احتفظ لمصلحة التعاون «الجهة الإدارية المختصة» فى نفس الوقت بهـــذه السلطات مما عد تكراراً للعمل الواحد وازدواجا فى الاختصاص ، ظل مثاراً للصداع بين الجهتين الشعبية والإدارية مما كان محلا للجدل فى المؤتمرات التعاونية العامة التى توالى انعقادها فيما بعد .

القانون رقـــم ٣١٧ / ١٩٥٦ :

وفى شهر أغسطس ١٩٥٥ شكل وزير الشئون الإجتماعية والعمل حين ذاك لجنة لإعداد مشروع جديدللتعاوناشترك فى عضويتها ممثلون للاتحادات التعاونية ولوزارات الزراعة ، والاقتصاد ، والشئون الاجتماعيـة ، ولمجلس الخدمات والإنتاج ، ولبنك التسليف الزراعى والتعاونى .

وعلى الرغم من جدوى المناقشات التى دارت فى جلسات اللجنة فإن القانون الذى تمخضت عنه كل هذه الجهود جاء على صورة لاتعد تعبيراً صادقا عن مجموعة الآراء التى أبديت فى المشروع ، ذلك ، بسبب سيادة الرأى الذى يقول بأحكام الرقابة الإدارية على المشروعات التعاونية ، على أثر الفوضى التى أصابت جمهرة هذه المشروعات علاوة على استناد أصحاب ذلك الرأى السائد فى الحكومة إلى النجاح الذى كانت قد أحرزته تجربة التعاون المشرف عليه فى الجمعيات الزراعية التى أسفر عنها تطبيق قانون الإصلاح الزراعى رقم ١٧٨ / ١٩٥٢ .

قانون المؤسسات العامة التعاونيـــة :

وفىسنة ١٩٦٠ صدرالقانون رقم ٢٦٧ / ١٩٦٠ بإنشاء المؤسسات التعاونية فدخلت الحركة التعاونية بصدور هـذا القانون مدخلا جديداً فى منطقة التشريع والتطبيق . وبصدور هذا القانون تتابعت القرارات الجمهورية بإنشاء المؤسسات العامة التعاونية فى فروع الزراعة ، والصناعة ، والإسكان ، والاستهلاك ، وفى مجالات الصحراء والثروة المائية ودور العلم .

وبإنشاء المؤسسات العامة التعاونية بدأت موجة من الإعداد لتشريع تعاونى موحد يواجه التطورات التنظيمية الجديدة . وصدرت فى نفس الوقت التشريعات الاشتراكية ـ ومن خلالها اتضح دور الدولة فى مجالات الاقتصاد وبرز القطاع العام فى هذا المجال كحقيقة ثابتة فى ضمير هذا النظام .

ثم صدر القانون رقم ٦٠/١٩٦٣ فى شأن المؤسسات العامة فوحد بين جميع أنواع المؤسسات العامة فى الحكم . كما صدر القرار الجمهورى بإنشاء المؤسسة العامة الائتمان الزراعى والتعاونى خلفاً لبنك التسليف ـ وأعدت العدة لإصدار قرارات جمهورية بالتنظيم التعاونى الجديد فى مجال الزراعة .

نحو تشريع تعاونى اشتراكى :

واتجهت الأنظار مرة أخرى إلى إعداد تشريع جديد للتعاون يعترف بدور القطاع العام فى مجالاته ، على أساس ما أباحه قانون المؤسسات العامة التعاونية من إنشاء جمعيات تعاونية تنفرد الدولة أو تشترك فيها بالتأسيس والتمويل بما يستتبع ذلك من حقها فى الادارة فضلا عن الرقابة والإشراف .

وظهرت فى الأفق مفاهيم جديدة للتعاون أثرت بالضرورة على التعاريف المصطلح عليها وعلى نطاق تطبيق مبادىء التعاون ذاتها ، بما فى ذلك مبدأ حرية الانضمام إلى الجمعية التعاونية والانسحاب منها الذى يتضمنه حكم المادة الأولى من قانون التعاون الدائم ، وذلك بالنظر إلى ما استحدثه قانون الإصلاح الزراعى فى المادة ١٨ منه ، وبموجبها تتكون بحكم القانون جمعية تعاونية ممن آلت إليهم الأرض المستولى عليها فى القرية الواحدة وممن لا يملكون فيها أكثر من خمسة أفدنة بما يفيده ذلك من فرض العضوية بقوة القانون أوما تعبر عنه باعتبار العضوية فى التعاون الزراعى من النظام العام ، الأمر الذى كان مثاراً للنقد بمناسبة إعداد مشروع القانون رقم ٣١٧ / ١٩٥٦ ، ثم لم يغد محلا لخلاف بمناسبة التفكير فى إعداد التشريع الجديد نتيجة سيادة المفاهيم الاشتراكية ، وانتصار التجربة التى أسفرت عنها هذه المفاهيم :

على أن مشروع القانون الجديد لايخلو هو الآخر فى صيغته النهائية من

أوجه نقد ، وبخاصة حين كان إعداده سابقاً على العمل بالقانون رقم ١٩٦٣/٦٠ فى شأن المؤسسات العامة الذى استبدل به المشرع أحكام قانون المؤسسات العامة، وقانون المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى ، وقانون المؤسسات العامة التعاونية ـ وهو القانون الذى كان يحيل فى بعض نصوصه على أحكام القانونين المذكورين من جهة ، ويمس بعض أحكام قانون التعاون القائم رقم ١٩٥٦/٣١٧ من جهة أخرى .

لذلك فإن إعادة دراسة المشروع المقترح فى ضوء ما استحدثه القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ من أحكام أصبح فى مستوى الضرورة التى يتطلبها إعداد مشروع يكفل للتعاون الاستقرار لمدى طويل تجنباً لويلات التعديل المتلاحق الذى استهدف له قانون التعاون أكثر من خمس مرات خلال نصف قرن .

توصيات المؤتمر التعاونى العام :

كانت التوصيات التى أصدرها المؤتمر التعاونى العام المنعقد فى ٢٥، ٢٦ مايو سنة ١٩٥٥ إعلانا صريحاً عن سخط الفلاحين ـ تلك الفئة العاملة الممثلة لغالبية الشعب ـ من الوضع السائد فى مجالات التعاون آنذاك ، مع التحفز لإيجاد حياة جديدة تستهدف تحقيق الأهداف التعاونية الحقة كما أعلنها رئيس الجمهورية فى مؤتمر سنة ١٩٥٧ ، ثم عاد فنوه بأثرها فى خطابه أمام مجلس الأمة فى ١٢ نوفمبر ١٩٦٤.

وهذه هى أهم التوصيات :

١ ـ يصدر القانون بتعريف الجمعيات التعاونية والحركة التعاونية بما يحدد اتجاه الدولة من التعاون .

٢ ـ جميع الأسس التعاونية التى يجب أن تسير عليها كافة الهيئات التعاونية يتضمنها قانون التعاون مع ترك المسائل التنظيمية للنظام الداخلى لهذه الهيئات .

٣ ـ استبدال الاتحاد التعاونى العام والاتحادات الفرعية بنظام المجلس الاستشارى الأعلى والمجالس الاستشارية الإقليمية .

٤ ـ ينص فى القانون على وجوب تكوين الاتحاد التعاونى العام على أن يؤول إليه أمر الإشراف على الهيئات التعاونية بعد فترة انتقال لا تتجاوز خمس سنوات.

٥ - النص على جواز توقيع جزاءات تأديبية على أعضاء الهيئات التعاونية الذين يرتكبون مخالفات تعاونية لا يتناولها قانون العقوبات .

والاتجاه السائد الآن فى إعداد قانون التعاون هو إلى تضمينه المبادىء الرئيسية كتعريف الغاية من التعاون ، ومنح الجمعية الشخصية الاعتبارية ، والنص على الأبواب التى يتعين تضمينها النظام الداخلى ، وبيان الحد الأدنى للعضوية ، وتعيين سلطات الجمعية العمومية ، وتحديد حد أدنى للاحتياطى ، وحصة محددة للخدمات الاجتماعية والتعليم ، وقواعد توزيع العائد بنسبة المعاملات ، ووضع حد أعلى للفائدة على رأس المال ، وتعيين أنواع المسئولية وأقصى أجل لمسئولية الأعضاء المنسحبين ، وبيان طريقة المراجعة السنوية ، وطريقة توزيع فائض التصفية ، وأسباب الحل بالطريق الإدارى أو القضاء ، وبيان المخالفات التعاونية والعقوبات التى ترد عليها ، على أن يحال فى غير ما تقدم على النظام الداخلى الذى يضعه المؤسسون . على أن يوضع فى الاعتبار عند إعداد التشريع أن يلائم مجتمع الأمة العربية كلها بما يقتضيه من دراسة الحياة التى يعيشها هذا المجتمع فى ضوء التطبيق الاشتراكى الذى بدأ يسوده ، على أى يحوى هذا التشريع مفاهيم الثورة ويقوم عليها .

التعاون والتطبيق الاشتراكى

التعاون فى النظام الرأسمالى :

الجدير بالعناية هو إيضاح أن التعاون ليس إلى الرأسمالية ولا إلى الاشتراكية فى موضع القلب ، وإنما هو نظام اقتصادى مستقل يمكن تطبيقه فى مجتمع خاص يكون التعاون فيه كفء لتغطية جميع الخدمات الاقتصادية . ولكن لكى يسود التعاون ، يتعين أن يكون ذلك فى مجتمع متقدم من الناحيتين الثقافية والفكرية بحيث تصل دعوته ببساطة إلى الجماهير .

فنى مجتمع رأسمالى يمكن أن يستعان بالتعاون كعنصر ملطف لحدة الرأسمالية وكثيراً ما ساهم قادة هذا المجتمع من غلاة الرأسماليين فى السماح بقيام حركة تعاونية على أن تظل تلك الحركة محصورة فى نطاقها لا تتعداه بحيث تصبح دائماً فى خدمة الرأسمالية لا سيفا مسلطا عليها كصورة من صور الإصلاح التى يتقبلها المجتمع الرأسمالى تنفيساً عن سخط الجماهير وضغط النظام الحر .

وفى مصر ـ فى ظل مجتمع رأسمالى ـ تسرب الإقطاعيون إلى التعاون الزراعى لجمدوه واعتصروا كل قطرة فيه إلى جانبهم ـ وبسطوا سيطرتهم عليه وأحكموا حوله الحلقات فلم يعد تعاون الفلاحين بل كان تعاونا على الفلاحين حتى إذا ما وضعت الدولة ـ فى يقظة من ضميرها ـ نظام الائتمان عن طريق بنك التسليف ظلت الخدمات وقفاً على ملاك الأرض دون مستأجيرها أو العملين عليها إلى أن كانت سنة ١٩٥٦ حين أعد نظام الائتمان الزراعى التعاونى على قاعدة خدمة الحائزين بغير اشتراط ضمان الملاك . فبدأت ثورة جادة فى طريق العمل التعاونى.

وللتاريخ ، فإن التعاون نشأ أول ما نشأ فى انجلترا مهد الرأسمالية ، ومازال ينتظم المستهلكين من جميع الطبقات يستوى فى ذلك المعدمين ـ إذا صح هذا التعبير ـ والإنجليزى صاحب رأس المال . . يكشف عن ذلك الإحصاء بعدد من تخدمهم الجمعية التعاونية للجملة .

وقيام التعاون فى انجلترا منذ أكثر من قرن من الزمان لم يمنع أنه يعمل فى ظل مجتمع رأسمالى . وإذا كان للتعاون صلة بحزب العمال البريطانى الاشتراكى النزعة ، فإن هذه الحجة تقوم على وهم اشتراكية حزب العمال هناك .

صحيح أن التعاون نشأ فكرة ثورية بين صفوف المظلومين والكادحين والمضيعين فى الأرض على طريق التحرير فى المجتمعات الأوربية عمالا وفلاحين، ولكنه لم يكن إلا ثورة ذاتية غير قادرة على مواجهة النظام الرأسمالى بعيوبه ، ولرفع عصا العصيان فى وجهه . . وفرق هائل بين تلمس الإصلاح عن طريق الانطواء والتضامن وبين الفكر الاشتراكى الذى لا يقنع من الرأسمالية إلا بدك عروشها ، والانقضاض عليها واسترداد حقوق الجماهير من بين أنيابها وبراثنها.

والحقيقـــة ، فإن التعاون يقوم أساسا على المال الخاص فى حين تقوم الاشتراكية على فكرة الملكية العامة ووسيلتها التأميم لمصلحة الأمة بمعنى تملك الشعب فى مجموعه عن طريق قطاع عام قادر لمصادر الثروة ـ فأين من ذلك التعاون.

التعاون فى ظل التطبيق الاشتراكى :

غير أنه للانصاف نقرر أن التعاون يصلح للعمل فى ظل التطبيق الاشتراكى كما صلح للعمل فى ظل التطبيق الرأسمالى ولكن بشروط :

١ ـ أن يكون مفهوماً أن الاشتراكية هى الأصل وأن التعاون هو الصورة التكميلية التى تعمل فى إطار من الفكر الاشتراكى بحيث يحتفظ من مبادئه وقواعد العمل فيه بما لا يتعارض مع مفهوم التطبيق الاشتراكى :

ولبيان ذلك ـــ على سبيل المثال ـــ فإن الأخذ بنظام التعاون فى الإصلاح الزراعى فى مصر مشروط باعتبار العضوية فى الجمعية التعاونية الزراعية مقررة فى شأن المنتفعين بقانون الإصلاح الزراعى بقوة القانون ولو تعارض ذلك مع مبدأ حرية الانضمام والانسحاب من الجمعية التعاونية . فمبادىء التعاون تعمل أو تهمل تبعا لمقتضيات صالح المجتمع الذى تعيش فى ظله .

وبديهى أن إعمال هذا المبدأ ـ مبدأ باب العضوية المفتوح بما يجره من حرية

الانضمام والانسحاب لا يؤدى إلا إلى انهيار التعاون الزراعى كله ، وبالتالى انهيار القيم الاقتصادية المستندة إليه فى ظل تطبيق قاعدة التمليك للمعدمين وهى القاعدة التى قررها القانون وأكدها الميثاق ، وهى قاعدة أصيلة تستمد وجودها من ظروف المجتمع والمستوى الثقافى والفكرى للفلاحين فى هذه المرحلة التى أعقبت مئات السنين من الظلم والظلام والتخلف .

٢ — أن يكون واضحا أن مقتضى التطبيق الاشتراكى هو خضوع التعاون للنظرية الاشتراكية من حيث خطة يلتزم بتطبيقها فى حدود الدور الذى يرسم له فى إطار الخطة العامة للتنمية الاقتصادية ، وبصورة أوضح فإن التخطيط أساس من أسس النظام الاشتراكى سواء بالنسبة لنصيب القطاع العام وهو القائد فى هذا التخطيط أو لنصيب القطاع الخاص ، وعلى هذا الأساس فإن التعاون ينبغى أن يكون موجها ومشرفا عليه فى ظل الاقتصاد الموجه فى حين يسيطر على بعض الأذهان أن التعاون خلق حرا ، وينبغى أن تتوفر له من الحرية لأعضائه ما يندفع معه تدخل الدولة بالتخطيط والإشراف والرقابة — وإذ يقوم هذا الصدام فى التفكير يمكن النظر فى الأمر — تعاون أو لا تعاون .

ومن حسن الحظ أن المشتغلين بالتعاون وبالفكر التعاونى الذين مازالوا فى مكان الصدارة من الأحداث يدركون هذه الحقيقة . ويتقبلون تجربة التعاون فى الإصلاح الزراعى قبولا حسنا ، وإن كان البعض يعتبر هذه التجربة استثناء لابد منه على أصل عام هو سيادة مبدأ باب العضوية المفتوح ، وقاعدة الحرية المطلقة فى النظام التعاونى — فى حين نرى أن تجربة التعاون فى الإصلاح الزراعى — كنظام الإصلاح الزراعى كله — أصل عام وليس استثناء يرد على أصل .

٣ — أن التعاون ليس هدفا ولكنه وسيلة تهدف إلى تحقيق مجتمع الرفاهية فى ظل الكفاية والعدل .

وعلى هذا الأساس . . فإن ما يستطيع القطاع العام أن يحققه من خدمات وأن يكسبه من أرض لا يجوز للتعاون أن يجادل فيه أو يطالب به أو يتنافس عليه .

من ذلك مثلا ، فإن ما تقرر الدولة ضرورة أن يباشر عن طريق القطاع

العام يجب تأميمه فى أيدى من يباشره ولو كانت الأيدى التعاونية .

فعندما ترى الدولة أن قطاع البترول ـ ضمن عناصر التعدين ـ مما ينبغى أن تباشره الدولة بأجهزتها ضمانا لأمنها وسلامتها ولتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة فى اقتصادياته فإنه يكون مشروعا فى ظل هذا المفهوم نقل ملكية الجمعية التعاونية للبترول من النشاط الخاص إلى النشاط العام .

وعندما تتحقق الدولة من أن عبثاً ما يجرى فى مجال المواد الأساسية اللازمة لقوت الشعب وكسائه فأنشأت لذلك المجمعات الاستهلاكية ، فإنه يبدو غريبا المطالبة بين الحين والآخر بتمليك أسهم هذه المجمعات للأفراد لتنتقل بذلك مكلـيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص دون حجة ظاهرة ، مع أن التعاون لاينشأ إلا حيث تنهض ضرورة تبرره . كما يبدو غريبا التذرع فى سبيل ذلك باكتشاف بعض الأخطاء فى إدارة هذه المجمعات ، مع أنه مازال يرن فى الآذان صدى الخيانات الكبيرة للشعب التى اقترفها فريق المنتفعين بالنشاط التعاونى فى إبان تنفيذ مشروع مكافحة الغلاء عن طريق الجمعيات التعاونية الذى انتهى العمل به فى سنة ١٩٥٢ ، دون أن يدرك هؤلاء أن ما يصيب الإدارة من فساد مما يمكن أن يعالج بالإصلاح على القواعد العلمية ليس فى المجمعات التعاونية وحدها ولكن فى سائر المنظمات الأخرى .

وعلى ذلك فما استطاع القطاع العام أن يتولاه من مهام لا ينبغى للتعاون أن يتطلع إلى مباشرته إلا فى نطاق ما يؤذن له به ، وفى المرحلة التى يشملها هذا الإذن .

وما ينطبق فى خصوص ذلك على التعاون الاستهلاكى يمكن أن يمتد إلى بعض جوانب التعاون الإنتاجى فى الصناعة فى ظل التخطيط .

٤ ــ أن التعاون فى الزراعة هو صورة من صور التطبيق الاشتراكى :

وهو فى هذا المفهوم ، يتسع أو يضيق فى تفسير مبادىء التعاون « الروتشيدالية » تبعاً للقواعد التى يضعها ويطبقها ويسيغها النظام الاشتراكى .

فالتسويق التعاونى ، والتمويل ، والتنظيم ، والمراجعة ، والمحاسبة ، وليس

بشرط أن تنبع كلها من داخل البنيان التعاونى بمفهومه التقليدى ، وإنما يمكن أن توزع بين ذلك البنيان وبين تشكيلات القطاع العام والدولة

فالتمويل ، تباشره بنوك التسليف فى ظل الخطة التى ترسمها لها المؤسسة العامة للائتمان الزراعى والتعاونى .

والتسويق ، تشرف عليه وتنظمه الهيئة العامة للإنتاج والإصلاح الزراعى وتحدد للجمعيات التعاونية دورها فى تنفيذ هـذه السياسة .

والمراجعة ، يباشرها الجهاز الذى تعينه الدولة آخذاً فى اعتباره الأخطاء الجسيمة التى كشفت عنها التحقيقات عندما كانت المراجعة موكولة إلى المراجعين المقيدين بالجدول والمختارين بترشيح من مجالس الإدارة .

والتنظيم والإشراف ، تباشره المؤسسة التعاونية ما دام أن الحركة التعاونية لا تتحمل نفقات هذا الإشراف .

وأخيراً ، فإن الإعفاءات والمزايا ينبغى أن تتحدد بحيث تسوى فى الحقوق والواجبات بين المشتغلين بالزراعة جميعاً حتى أصبح الاكتتاب فى رأسمال الجمعية التعاونية ميسوراً .

هذا ، وأرجو ألا يحمل هذا النظر على محمل الإنكار للنظام التعاونى أو الإنكار للآثار بعيدة المدى التى تترتب عليه ، وإنما معناه أن الاشتراكية التعاونية ليست نظاما منفصلا عن النظام الاشتراكى العلمى . وإنما معناها أن الاشتراكية العربية تسمح بالانتفاع بالنظام التعاونى فى الحدود المعنية له ، وبما لا يتعارض مع الأصول المسلمة فى النظرية الاشتراكية ، وبحيث يخضع التعاون لما يخضع له النظام الذى يعمل فى ظله من التخطيط والتوجيه .

فإذا كانت الاشتراكية العربية تسمح بقيام الملكية الخاصة أو مايعبر عنها بالرأسمالية الوطنية فإن التعاون هو أفضل صور هذه الرأسمالية . كما أن الملكية التعاونية التى استحدثها الدستور الجديد ليست إلا صورة مشرقة من صور الملكية الجماعية التى تتوسط كلا من منطقتى الملكية العامة والملكية الفردية .

وليس معنى هذا أن التعاون لا يحصل فى ظل التطبيق الاشتراكى على أراضٍ

جديدة ، وإنما فيصل الموضوع هو أى الحدود يسمح فيها للتعاون بالعمل .

والمقطوع به أن التعاون يزحف على أكبر قسط من نشاط القطاع الخاص وخصوصا القطاع الخاص فى مجالات العمل حيث يحصل الوسطاء على قسط كبير من جهد العامل ، عندئذ تتدخل الدولة بكل ثقلها لتصبح كفة التعاون هى الراجحة .

فالأساس فى التطبيق الاشتراكى هو منع استغلال الإنسان للإنسان وهو ما يخلق مجالا جديداً غير مسبوق للتعاون فى مصر .

التعاون في الميثاق

إن الشعب قد عقد العزم على أن يعيد صنع الحياة على أرضه بالحرية والحق بالكفاية والعدل ، بالمحبة والسلام . . إن الشعب يملك من إيمانه بنفسه ، ما يمكنه من فرض إرادته على الحياة ليصوغها من جديد وفق أمانيه .

وقد عرض الميثاق للتعاون فى أكثر من موضع ضمن سطور الباب الخامس « الديمقراطية السليمة » بما يتصل بها من تحرير الفرد من الاستغلال وسيطرة رأس المال والتحكم ، ثم بين سطور الباب السابع « حول الإنتاج والمجتمع » ، ومن خلال الباب الثامن « مع التطبيق الاشتراكى ومشاكله » فى صدر التأمين ضد الأخطار بممارسة الحرية وخصوصاً بواسطة المجالس الشعبية المنتخبة .

وفى خصوص التشريع بالذات تحدث الميثاق عما ينبغى أن يتبع من أصول وقواعد ليصدر التشريع معبراً عن إرادة شعبية حقة ، وليصبح من المرونة والإيجاز ، بحيث يتسع لتحركات الطاقات الاجتماعية لمجتمع الكفاية والعدل .

« إن الديمقراطية السياسية لا يمكن أن تنفصل عن الديمقراطية الاجتماعية » .

« إن الديمقراطية السياسية لا يمكن أن تتحدد فى ظل سيطرة طبقة من الطبقات » .

« إن الوحدة الوطنية التى يضعها تحالف القوى الممثلة للشعب العامل هى التى تستطيع أن تقيم الاتحاد الاشتراكى العربى » .

« إن التنظيمات الشعبية وخصوصاً التنظيمات التعاونية والنقابية تستطيع أن تقوم بدور مؤثر وفعال فى التمكين للديمقراطية » .

« إن هذه التنظيمات لابد أن تكون قوى متقدمة فى ميادين العمل الوطنى الديمقراطى وإن نمو الحركة التعاونية والنقابية معين لاينضب للقيادات الواعية التى تلمس بأصابعها مباشرة أعصاب الجماهير وتشعر بقوة نبضها » .

« لقد سقط الضغط الذى كان يخنق حرية هذه المنظمات ويشل حركتها » .

« إن تعاونيات الفلاحين فضلا عن دورها الإنتاجي هى منظمات ديمقراطية قاصرة على التعرف على مشاكل الفلاحين وعلى استكشاف حلولها » .

وفى تقديرنا أن تحدث الميثاق عن التعاون وهو بصدد التركيز على التنظيمات الشعبية يوضح ويربط بين التعاون والتطبيق الاشتراكى باعتبارهما فى اتصالهما باقتصاديات الشعب وتحقيق مجتمع الكفاية والعدل ، إنما يمثلان الحرية الاجتماعية التى لاتنفصل عن الحرية السياسية فى تمكين الحرية الحقيقية للشعب من التحليق إلى آفاق العدل المرتقبة .

وفى هذا المفهوم أيضاً يتفق الميثاق فى إدراكه لدور التعاون مع مفهوم التعاون نفسه كأسلوب مؤثر وفعال فى التوعية بالديمقراطية ، وفيما يلتقى عنده التعاونيون من المعنى الواسع لمبدأ الإدارة الديمقراطية وقاعدة المساواة بين الأفراد .

وفى مجال الإنتاج قرر الميثاق أن التطبيق العربى الاشتراكية فى مجال الزراعة يأخذ بالأسلوب التعاونى بصفة أساسية فى قوله :

« إن الحلول الصحيحة لمشكلة الزراعة لاتكمن فى تحويل الأرض إلى الملكية العامة ، وإنما هى تستلزم وجود الملكية الفردية الأرض وتوسيع نطاق هذه الملكية بإتاحة الحق فيها لأكبر عدد من الأجراء مع تدعيم هذه الملكية بالتعاون الزراعى على امتداد مراحل عملية الإنتاج فى الزراعة من بدايتها إلى نهايتها » .

« إن التعاون الزراعى ليس هو مجرد الائتمان البسيط الذى لم يخرج التعاون الزراعى عن حدوده منذ عهد قريب ، وإنما الآفاق التعاونية فى الزراعة تمتد على جبهة واسعة » .

« إنها تبدأ مع عملية تجميع الاستغلال الزراعى الذى أثبتت التجارب نجاحه الكبير وتساير عملية التمويل التى تحمى الفلاح وتحرره من المرابين ومن الوسطاء الذين يحصلون على الجزء الأكبر من ناتج عمله ، وتصل به إلى الحد الذى يمكنه من استعمال الآلات والوسائل العلمية لزيادة الإنتاج ، ثم هى معه حتى التسويق الذى يمكن الفلاح من الحصول على الفائدة العادلة تعويضاً عن عمله وجهده وكده المتواصل » .

ومن خلال التطبيق العلمى الميثاق ، صدرت القوانين والتنظيمات المتصلة بهذه الأحكام متخذة من التعاون ـ وحده ـ وسيلة لتحقيق الاهداف فى مجال الزراعة من ذلك تعميم نظام الائتمان الزراعى من خلال الجمعيات التعاونية ، وتنظيم الدورة الزراعية ، وتحديد العلاقة بين المؤجر والمستأجر ، وإصدار عقد الإيجار النموذجى ، والإعفاء من الفائدة على القروض ، وتطبيق نظام التسويق التعاونى للحاصلات الزراعية بما يستتبعه من استبعاد الوسطاء ، والتوسع فى مشروع تنظيم الانتاج الزراعى ، وإصدار قانون الحيازة الزراعية وقانون التأمين على الماشية تعاونيا علاوة على توسيع الرقعة المزروعة لإتاحة الفرصة لكل فلاح فى ملكية قطعة فى أرض وطنه وزيادة إنتاجها عن طريق التعاون .

« إن التعاون سوف يخلق المنظمات التعاونية القادرة على تحريك الجهود الإنسانية فى الريف لمواجهة مشاكله » .

وفى تقرير الميثاق الذى قدم به الميثاق نفسه إلى المؤتمر الوطنى للقوى الشعبية حديث واضح عن التعاون فى قوله :

« لقد اعتمد التطبيق الاشتراكى فى بلادنا على التعاون فى مجال الانتاج بغرض رفع مستوى صغار المنتجين وزيادة الإنتاج القومى ، وخاصة فى الزراعة وفى الانتاج الحرفى » .

ومن المؤكد أن الأسلوب التعاونى يتمشى مع روح اشتراكيتنا لأنه يهذب من النشاط الخاص ويحافظ عليه ، فالتعاون يقوم على الاحتفاظ بالملكية الخاصة كما يسعى فى الوقت نفسه إلى تحقيق عدالة التوزيع وديمقراطية الادارة » .

ثم يقول التقرير :

« كما يجب تدريب أعضاء الجمعيات التعاونية والمشرفين عليها على أصول الزراعة الحديثة ، فضلا عن تعميم مراكز صيانة الآلات والتدريب على استخدامها والتوسع فى الإنتاج الحيوانى طبقا لما تفرضه الدراسات العلمية » .

وفى خصوص التعاون والإنتاج جاء فى التقرير ما يلى :

« إن نشر التعاون والإنتاج يخدم أهداف اشتراكيتنا التى تسعى لتحقيق

الكفاية والعدل . فعن طريق التعاون المحكم التنظيم يمكن زيادة الإنتاج الزراعى وتجميع جهود الحرفيين فى سبيل تحسين نشاطهم الإنتاجى وتقويته . كما يمكن عن طريقه إقامة تنظيم يعين على القضاء على الاحتكار والاستغلال فى ميدان التجارة الداخلية ، ويقيم توازنا سليما فى أسعار المنتجات ، يضاف إلى ذلك أنه عن طريق التنظيمات التعاونية يمكن العمل على زيادة المدخرات الشعبية التى تسهم فى تمويل التنمية الاقتصادية » .

« إننا نؤكد إيماننا بالدور الخطير الذى يمكن أن يؤديه التعاون فى مجال الإنتاج الزراعى : فإذا كانت اشتراكيتنا قد تمشت مع طبيعة ظروفنا ومع إمكانيات الفلاح المصرى فوضعت مبدأ نشر الملكيات الفردية الزراعية الصغيرة فإن دواعى زيادة الإنتاج تحتم قيام الجمعيات التعاونية بدور هام فى تحقيق مزايا الإنتاج الكبير لهذه الملكيات . ويجب أن يمتد التعاون من عملية توفير البذور حتى عملية تسويق الإنتاج الزراعى وتصنيعه ، وهنا يجب تبين مزايا تجميع الاستغلال الزراعى . وفهو يمكن من التغلب على مساوىء تفتت الحيازات ، وعلى أضرار تجاور المحاصيل المختلفة ، فضلا عما يؤدى إليه من تيسير مقاومة الآفات واستخدام الآلات على نطاق واسع ، والإقلال من استخدام الحيوان فى العمل الزراعى مما يسمح بزيادة الإنتاج الحيوانى ، وعن هذه السبيل جميعاً يكون هذا التجميع عاملا هاما فى تخفيض تكاليف الإنتاج الزراعى وزيادة حجمه » .

« على أن قيام التعاون بدوره فى المجال الزراعى يقتضى تدعيم الجمعيات التعاونية . بحيث يمتد نشاطها على الجبهة العريضة التى يمكن أن تعمل فيها . كما يقتضى أن تيسر لهذه الجمعيات وسائل التمويل الملائم لضخامة مسئوليتها . حتى يمكن أن توجه جانباً من عنايتها إلى تصنيع الريف » .

« وقد يكون من الواجب للوصول إلى هذا الهدف أن تتدرج طبقاً لخطة معينة تكفل لهذه الجمعيات قيامها بدورها بقدر كبير من الكفاية والسرعة »

« أما عن التعاون الإنتاجى . فإنه يجب أن نجد فيه الحل الملائم لمشكلات ضعف المنتجين الحرفيين والنهوض بمستوى الصناعات البيئية . حتى يمكن رفع الدخل وتحسين مستوى الإنتاج وزيادة كفايته » .

« كذلك يمكن للتعاون الإنتاجى فتح مجالات هامة فى ميدان التصنيع الريفى فى إطار الجمعيات التعاونية الزراعية أو عن طريق جمعيات خاصة ، يكون هدفها زيادة الإنتاج والعمالة ، وشغل أوقات الفراغ » .

« إننا يجب أن نهتم بالثروة السمكية وأن ننميها ، وفى سبيل ذلك ينبغى تقوية الجمعيات التعاونية لصيادى الأسماك ، ومدها بالمعدات الحديثة . وتدريب العاملين فيها ، وتمويلها على نحو يزيد من فاعليتها فى خدمة الإنتاج القومى » .

« أما التعاون الاستهلاكى ، فإنه يجب أن يكون أداة لمقاومة الاستهلاك والاحتكار فى التجارة الداخلية ، ووسيلة لتوفير السلع فى المناطق النائية وفى الريف .. وفى جميع مجالات التعاون . الإنتاجية منها والاستهلاكية ، ينبغى التوسع فى إقامة الاتحادات التعاونية على أساس إقليمى ، بحيث تربط الاتحادات الإقليمية بعد ذلك باتحاد تعاونى عام للجمهورية كلها » .

على أنه يجب أن يكون معلوما أنه يتعين فى كل الأحوال أن يخضع التطبيق التعاونى لمقتضى مايخضع له الاقتصادفى ظل التطبيق الاشتراكى من اتباع التخطيط العلمى وفى ذلك يقول الميثاق :

« إن الإدراك العميق لضرورة التخطيط فى حياة الفرد سوف يكون هو الحل الحاسم لمشكلة تزايد السكان وهو الذى يغير من حالة الاستسلام القدرى حيالها » .

« إن الصناعة هى الطاقة الخلاقة التى تستطيع أن تتجاوب مع التخطيط الواعى المدروس وتفى ببرامجه » .

كما ينبغى أن يكون واضحا أن من مقتضى التطبيق الاشتراكى للاقتصاد الوطنى أن ترتبط كل عناصره ارتباطاً مباشراً ووثيقاً بالتخطيط الاقتصادى والاجتماعى فى إطار الأهداف الإنتاجية المخطة .

كما يتعين أن يؤخذ فى الاعتبار أن مؤدى التخطيط ، إشراف أجهزة الدولة على مجالات التطبيق الاقتصادى بكافة صورة للتحقق من أن كل صورة منها تؤدى دورها فى إطار الدور المرسوم لها فى الخطة لا تحيد عنه ولاتتعداه .

وأخيراً يجب أن يكون تفسير مبادىء التعاون وأساليبه ونظمه بصورة

لا تتعارض ولا تتناقض مع مفهوم النظرية الاشتراكية كما رسمها الميثاق باعتبار أن الاشتراكية هى الحل الحتمى الذى يسود .. وأن التعاون هو أسلوب من أساليب الحل الاشتراكى الممكن تقبله . وهو ما يجب أن يكون واضحا ومفهوما لدى جميع العاملين وأن يكونوا من الوعى بحيث تتحقق على أيديهم — بالإنتاج والعمل الحق — الخطة ومقوماتها بأبعادها المختلفة ، وحتى يكون للخدمات المختلفة فاعليتها وانتشارها حتى تعم الجميع .

انواع الجمعيات التعاونية

تنقسم الجمعيات التعاونية من حيث أغراضها إلى قسمين رئيسين :

القسم الأول — التعاون الانتاجي :

والتعاون الإنتاجي هو تعاون المنتجين الذى يباشرونه عن طريق جمعية تعاونية يشترط فى عضويتها — فضلا عن سائر الشروط الأخرى — أن يكون الأعضاء من ذوى مهنة أو حرفة معينة وأن تستهدف الجمعية رفع مستوى الأعضاء الاقتصادى والاجتماعى عن طريق تحسين إنتاجهم وتهيئة وسائل تسويقه بقصد الحصول على أكبر دخل مقابل هذا الإنتاج .

ويشمل التعاون الإنتاجي الآتى بعد :

(ا) التعاون الزراعى .

(ب) التعاون الصناعى .

(ج) التعاون فى العمل .

(ا) التعاون الزراعى .

وتتكون الجمعيات التعاونية الزراعية من المنتجين فى الحقل الزراعى . ووسائلها توفير الأموال ومواد الخدمة كالتقاوى والبذور والأسمدة ووسائل استخدامها كآلات الرى والحرث والحصاد وتهيئة المحصول ثم تسويق هذا المحصول عن طريق التعبئة والفرز والتغليف وإيجاد الأسواق المناسبة والتعريف بالسعر المناسب وأخيراً اتخاذ الوسائل المختلفة لتحويل هـــذا المحصول متبعة فى ذلك الأساليب الصناعية دون أن يغير ذلك من صفتها الزراعية .

(ب) التعاون الصناعى :

وتتكون الجمعيات التعاونية الصناعية من أرباب الحرف ، بحيث يتنظم

أبناء كل حرفة فى جمعية واحدة يكون احتراف الحرفة التى ترعى الجمعية أعضاءها شرطاً من شروط العضوية .

وتتبع مثل هذه الجمعيات من الوسائل ما يوفر للأعضاء الخامات والآلات بغرض تحسين الإنتاج لمسايرة التطور الصناعى المماثل ثم تصريف هذا الإنتاج أو تسويقه بوسائل ممتازة بقصد الحصول للأعضاء على أكبر دخل ممكن مقابل هذا الإنتاج .

(ج) التعاون فى العمل :

والجمعيات التعاونية الإنتاجية فى مجال العمل تتكون ـ لا بقصد إنتاج سلعة معينة ـ وإنما بقصد تمكين فئات العمال المختلفة من الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل لقاء الجهد الذهنى أو البدنى الذى يبذلونه .

وتعنى مثل هذه الجمعيات بتوفير العمل لأعضائها وإيجاد الظروف الملائمة لأداء هذا العمل بصورة محتملة ولائقة بما فى ذلك بذل الرعاية الصحية والاجتماعية وتيسير وسائل الترفيه للعاملين من الأعضاء .

ومن أمثلة هذه الجمعيات ، الجمعيات التعاونية لعمال التراحيل التى جلت محل مقاولى توريد الأنفار وهو النظام الذى كان سائداً فى تشغيل العمال الزراعيين فى المشروعات الصناعية والعمرانية فى مواسم البطالة الجزئية حتى وقت قريب حين ارتفعت الشكوى من سوء المعاملة وانخفاض الأجور بسبب ما يختص به المقاول نفسه من النصيب الأكبر من أجور العمال .

وقد عنيت الجمعيات التعاونية لعمال التراحيل بإنشاء عقود العمل الجماعية النموذجية بما يكفل للعمال الأجر المناسب والاشتراطات الصحية والاجتماعية المناسبة وإيجاد نوع من التأمين ضد البطالة لهؤلاء العمال بواسطة إنشاء صناديق تودع بها مخصصات لمواجهة أعباء هذا التأمين فى شكل نسبة محدودة من الأجر اليومى أو الشهرى ، وإيجاد وسائل النقل المريحة ـــ وهى شروط كانت هيئة القناة ـــ فى ظل التأميم ـــ قد ألزمت بها المقاولين المتعاملين معها لصالح عمالهم

فأصبحت قاعدة وأساساً عند وضع شروط العمل الجـــديده بواسطة الجمعيات التعاونية الإنتاجية لصالح هؤلاء العمال .

ومن أمثلة هذه الجمعيات ــ أيضا ــ الجمعية التعاونية لقبانى مينا البصل وهى جمعية تكونت فى سنة ١٩٥٨ من بين القبانية الذين يعملون فى وزن الأقطان الوافدة من داخل البلاد بغرض تصديرها إلى الخارج حين كان هؤلاء العاملون موزعين على ثلاثة عشر مكتبا يدير كل منها مقاول يختص نفسه بالنصيب الأكبر من الأجر المنصوص عليه فى العقود المبرمة مع البنوك وشركات التصدير إلى أن ظهر من أصحاب هذه المكاتب أنفسهم شاب من خريجى كلية التجارة بالاسكندرية دعا زملاءه القبانية إلى الانتظام فى جمعية تعاونية نزل لها ــ بغير مقابل ــ عن مكتبه بما يتضمنه من عقود عمل وموجودات ، وأنشأ فى النظام الداخلى للجمعية أحكاماً تكفل للأعضاء الحصول على أجر متوازن على مدار السنة عن طريق إنشاء صندوق لمواجهة شهور البطالة ، كما أدخل فى أغراض الجمعية أعمالا إضافية تضاعف من فرص العمل فى موسم الصيف .

وعلى الرغم من أن التعاون من شأنه العمل على النهوض بأعضائه المتعاونين بوسائل سلمية ، فقد أعلنها أصحاب المكاتب الآخرون حربا على هذه الجمعية ، انتهت فى ساحة القضاء الإدارى بمجلس الدولة بانتصار محقق ، حين انفض الكافة من حول قائدهم الذى قاد الدعوة محموما ضد الجمعية بغرض إلغاء القرار الصادر من مجلس محافظة الاسكندرية بقصر التعامل فى أعمال القبانة بمنطقة الميناء على أعضاء هذه الجمعية .

هذا ويقع فى المرتبة الأولى من نشاط الجمعيات التعاونية الانتاجية بصفة عامة تقديم المعونات الفنية للأعضاء عن طريق الإرشاد والتوجيه مما تعنى به حاليا فى ج . ع . م . المؤسسات التعاونية .

فالمؤسسة التعاونية الزراعيـــة تختص بالإشراف على الجمعيات التعاونية الإنتاجية للمشتغلين بالزراعة وإلى جانبها فى ــ مناطق التوزيع ــ الهيئة العامة للاصلاح الزراعى ، وفى مجال التمويل المؤسسة العامة للائتمان الزراعى والتعاونى

والمؤسسة العامة للتعاون الإنتاجي والصناعات الصغيرة تختص بالإشراف والتوجيه بالنسبة للجمعيات التعاونية الإنتاجية الصناعية وجمعيات العمل .

والمؤسسة العامة للثروة المائية يدخل فى اختصاصها الإشراف والتوجيه بالنسبة لجمعيات الصيادين ، وهى من أهم فروع التعاون الإنتاجي فى مصر .

القسم الثانى ـ التعاون الاستهلاكى :

والتعاون الاستهلاكى هو تعاون المستهلكين والغرض منه هو توفير احتياجات الأعضاء من المواد أو الخدمات بأقل مقابل ممكن وبأعلى مستوى مستطاع .

وإذا كان التعاون الانتاجي يحقق للأعضاء هدفهم فى رفع المستوى الاقتصادى والاجتماعى عن طريق زيادة الدخل ، فإن التعاون الاستهلاكى يحقق لأعضائه نفس الهدف عن طريق زيادة الوفر .

والتعاون الاستهلاكى يتفرع إلى جملة فروع :

(ا) جمعيات التوريد المنزلى :

وهذه الجمعيات هى ما يطلق عليها اصطلاحا «الجمعيات التعاونية الاستهلاكية» والجمعيات الاستهلاكية بوجه عام ليست فقط جمعيات التوريد المنزلى ولكنها كذلك جميع الجمعيات التى يكون الغرض منها توفير الخدمة للأعضاء وليس توريد السلعة فقط .

(ب) جمعيات الاسكان التعاونى :

وهذه الجمعيات التى تتكون من أفراد الناس بقصد توفير المسكن المناسب لهم سواء عن طريق التمليك أو التأجير . هى فرع من فروع التعاون الاستهلاكى وإن يكن الأعضاء فيها يستهلكون خدمة وليست سلعة .

ذلك أن الاستهلاك لا يكون فقط عن طريق التناول المادى ـ طعاما أو كساء ـ وإنما يكون كذلك عن طريق الانتفاع والاستعمال ... ومن قبيل هذا الاستعمال بناء المسكن لتملكه أو استئجاره .

هذا وينبغى أن نشير إلى أن الجمعيات التعاونية لبناء المساكن كما يمكن أن تكون جمعيات استهلاكية عندما تتكون من الأشخاص الراغبة فى السكنى ، فإنه من الممكن أن تكون جمعيات إنتاجية عندما تتكون من عمال البناء أى من المنتجين فى مجال التعمير ، فعندئذ تعتبر مثل هذه الجمعية . جمعية تعاونية إنتاجية الغرض منها ليس توفير المسكن لأعضائها وإنما زيادة دخل الأعضاء من عمال البناء عن طريق الحلول محل المقاولين من الوسطاء - الذين يستنفدون جانباً من مقابل العمل الذى يبذله العمال حين تصبح الجمعية التى يملكونها ويديرونها ويحصلون على فائض جهودهم فيها بديلا عن المقاولين .

ومن قبيل جمعيات بناء المساكن الإنتاجية تلك التى تكونت فى أكثر من محافظة من المحافظات باسم « الجمعية التعاونية الإنتاجية للانشاء والتعمير » التى تباشر الآن بنجاح مهام العمل فى القطاعين العام والخاص ممتازة فى ذلك عن طريق الأولوية على المقاولين من الشركات والأفراد .

وكما تتبع الجمعيات التعاونية لبناء المساكن من النوع الأول للمؤسسة العامة التعاونية للاسكان وهى تباشر أغراضا استهلاكية فى مجال الإسكان - تتبع الجمعيات من النوع الثانى للمؤسسة العامة للإنشاء والتعمير .

(ج) جمعيات الخدمات :

وهذا النوع من الخدمات هو فرع من فروع التعاون الاستهلاكى ومن أمثلته الجمعية التعاونية لنقل الطلبة بمصر الجديدة التى كونها أولياء أمور الطلبة للحصول على وسائل نقل مريحة ومقابل أجر زهيد وبوسيلة مأمونة .

ومن هذا القبيل ، الجمعيات التعاونية للعلاج التى تتكون من الأفراد لتدبير وسائل العلاج عن طريق إنشاء العيادات والمستشفيات والصيدليات واستخدام الفنيين بقصد الحصول لأنفسهم على الخدمة الممتازه وهو مايدخل فى باب استهلاك الخدمات عن طريق الانتفاع .

الفصل الحادى والعشرون

الثقافة العمالية كأسلوب من اساليب الخدمات في محيط العمال

• تمهيـــد .

• تطور الثقافة العمالية وتشمل :

– معنى الثقافة العمالية .

– الدراسات الميدانية التى سبقت إنشاء المؤسسة الثقافية العمالية .

– أهداف الثقافة العمالية .

– الأسس والمناهج .

– إنشاء المؤسسة .

– برامج التثقيف العام .

– البرامج التخصصية .

– تطوير المؤسسة وبرامجها الدراسية .

– أنشطة تكميلية أخرى للمؤسسة .

• دور الثقافة العمالية فى النضوج الفكرى للعامل .

• المصنع وحدة علمية تثقيفية .

• الثقافة العمالية وكفاية العمل الإنتاجية .



تمهيد

فى ٢٣ يوليو ١٩٥٢ حطمت الثورة قيود الشعب ووضعت الإطار الجديد لحياة الملايين التى قاست عمرها وعمر آبائها وأجدادها من الاستعمار ومن الاستغلال والظلم الاجتماعى .

وفى ٢٣ يوليو ١٩٦١ أرادت الثورة أن تضع داخل هذا الإطار ، بل ملء هذا الإطار صورة الاشتراكية العربية التى ملكت الشعب العامل كل شىء . . وسائل الإنتاج . . وحقه فى الأرباح . . وحقه فى توجيه الإنتاج . . لتحقيق أهدافه الاجتماعيــة وحقه فى كل الضمانات التى تضع أقدامه على طريق السعادة والرفاهية .

وهكذا بدأ فى ١٦ أكتوبر ١٩٦١ العمل الكبير.. فكما تملك الشعب العامل وطنه فى عام ١٩٥٢ ، وكما تملك وسائل الإنتاج فى عام ١٩٦١ فقد ملكته الثورة فى ١٦ أكتوبر فرصة الحياة الفكرية التى تخدم الإنسان وتنمى قدراته وتفتح أمامه آفاق التطور ... فرصة الثقافة .

إننا فى مجال العمل ، نؤمن . بأن الثقافة هى القاعدة التى تبنى فوقها علاقات مستقرة تخدم الانتاج وفى نفس الوقت تحقق سعادة الإنسان ، فالفهم المتبادل بين الادارة والعمال ، والادراك السليم للعوامل التى تؤثر فى الاقتصاد وفى الصناعة ، والإلمام بأساليب التصرف العلميــة المتسعة الآفاق فى مجال النشاط النقابى بمختلف أنواعه ــ إن هذا الفهم والإدراك والإلمام الذى تصنعه الثقافة يخدم من غير شك ــ سعادة الإنسان الذى يعيش فى النور ولا يعيش فى الظلام .

والذين يتابعون حركة الثورة على طريق الثقافة والذين يتابعون تجاربها على هذا الطريق الذى انتهى إلى إيجاد مؤسسة تعطى كل جهدها من أجل تقديم الثقافة العمالية فى ميادينها المختلفة ، وفى مستوياتها المرتبطة بمستويات العمل النقابى ، سوف يجد هؤلاء أن وراء هذه الحركة ، وهذه التجارب ، دافع يتحرك بإيمان الثورة بأن الشعب الذى قامت من أجله ــ والعمال بوجه خاص ــ وقد

وجدوا طريقة إلى الحياة الحرة الكريمة وأصبح الوطن ملكا لهم . وأصبحت مشاركتهم فى تطوير مستقبل هذا الوطن سمة بارزة لمجتمعنا الاشتراكى . فلابد أن يجدوا طريقهم أيضاً إلى النور الذى تملأ التوعية به حياتهم . إن الثقافة طريق إلى السعادة وطريق إلى الانتاج ، وطريق إلى خدمة العمال ، وخدمة الوطن .

معنى الثقافة العمالية :

الثقافة العمالية بمعناها الواسع هى أى قدر من المعارف والبيانات والمفاهيم التى يمكن إيصالها إلى العمال من أجل تزويدهم بالوعى أو بالمهارات اللازمة لهم فى حياتهم اليومية بالمصنع أو المكتب وفى نشاطهم النقابى وفى علاقاتهم بالمجتمع القومى والدولى .

فنحن إذا نظرنا إلى العامل باعتباره منتجاً فى المصنع أو المزرعة أو المكتب ، فإننا نلاحظ أنه يحتاج فى بدء حياته إلى قدر من التلمذة المهنية التى تزوده بالمهارات الفنية اللازمة لممارسة إحدى المهن أو الحرف ، ثم إنه قد يحتاج إلى قدر أكبر من التدريب المهنى فى العمل الذى يمارسه ليتيسر انتقاله إلى مراتب أعلى من الكفاءة والأجر .

والعامل باعتباره عضواً فى تنظيم نقابى يحتاج إلى نوع آخر من الثقافة التى تيسر له الحصول على قدر من المهارات اللازمة للعمل النقابى أو القيادة وخاصة فيما يتصل بالتنظيم والإدارة النقابية والعلاقات الصناعية والإنسانية ، والعامل كمواطن يحتاج دائماً إلى نوع من التوعيـة بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى تحيط به كما يحتاج إلى قدر من التدريب المتخصص الذى يمكنه من التصدى بوعى وكفاءة لتحمل المسئوليات القيـادية فى العمل الوطنى .

تطور الثقافة العمالية

مدخل :

كانت الثقافة العمالية منذ قيام الثورة محل اهتمام كبير على المستويات - القومى العربى ، الإفريقى الدولى - وخصوصاً بعد الأخذ بالنظام الاشتراكى ، وإشراك الشعب العامل فى جميع الأجهزة التشريعية والتنفيذية والإدارية ، بما فى ذلك مشاركة العمال مشاركة إيجابية فى إدارة المنشآت التى يعملون بها .

وكما هو معروف ترتبط الثقافة العمالية ارتباطا وثيقاً بالتنظيم النقابى ، فهى أهم العوامل الأساسية فى تنمية الوعى النقابى ورفع المستوى التنظيمى لنقابات العمال . كما أنها إحدى الوسائل التى يعتمد عليها فى تكوين القيادات النقابية الصالحة والقادرة على تحمل مسئوليات العمل النقابى بنجاح والعمل المستمر على توافر الصف الثانى فى هذه القيادات . ومن ثم تجددها باستمرار . وهى بذلك تساعد النقابات على أن تمارس وظائفها . وتؤدى رسالتها على الوجه الأكمل . ولصالح العمل والمجتمع بوجه عام .

ولقد ساد - بعض الوقت - الاعتقاد فى بعض الدول بأنه من الصالح تجنيب الثقافة العمالية والحركة النقابية بصفة عامة مزالق الفراغ السياسى أو الحزبى . إلا أن هــــذا لا يعنى القول . بعزل الثقافة العمالية عن التربية القومية والتعليم السياسى . وإنه لمن الصالح العام أن تتضمن برامجها من المعلومات مايساعد العمال على تكوين فكرة موضوعية عن المذاهب والنظريات والأوضاع السياسية المعاصرة . ومايعدهم ليكونوا مواطنين صالحين وقادرين على أن يسهموا إيجابياً فى بناء أوطانهم ورفع مستوى معيشة شعوبهم .

ولقد كان من الطبيعى أن تحظى الثقافة فى ج . ع . م . برعاية الاتحاد الاشتراكى العربى الذى يشارك الاتحاد العام المصرى للعمال مسئولية الإشراف على المؤسسة الثقافية العمالية . ولايخل هذا الإشراف بكيانها المستقل وحريتها فى

العمل . فهى تعمل فى ظل هذا الإشراف أو الرعاية كهيئة مستقلة لها ميزانيتها المستقلة ، وتتولى داخل الإطار القومى العام للاتحاد الاشتراكى مسئولية التعليم السياسى للعمال وإعداد الكادرات النقابية القومية التى يمكن الاطمئنان إلى إمساكها بزمام الحركة النقابية لصالح جمهرة العمال .

الدراسات الميدانية التى سبقت إنشاء مؤسسة :

بقيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ ، وسقوط الإقطاع وتحكم رأس المال واختفاء الأحزاب السياسية الممثلة لمصالحها الطبقية من أفق السياسة المصرية زالت أخطر العوائق التى كانت تعترض نمو الحركة النقابية المصرية وتقدمها وبادرت الحكومة إلى تقديم معاونتها ورعايتها لكل من التنظيم النقابى والثقافة العمالية آخذة فى اعتبارها دائما ما بينهما من ارتباط وثيق واضح . ففى الوقت الذى أطلقت فيه حكومة الثورة حرية النشاط النقابى وعممت حق التنظيم النقابى ، ومدته لأول مرة إلى عمال الزراعة ورفعت الحظر الرجعى على تكوين الاتحاد العام للعمال لم يفتها أن توجه عنايتها إلى الثقافة العمالية .

وكانت الجهود الأولى جد متواضعة ، اقتصرت فى أول الأمر على إصدار بعض نشرات التوجيه النقابى وتنظيم بعض المحاضرات للتثقيف العام فى دور بعض النقابات .

ولم تكن هذه المحاضرات لتكون فى مجموعها منهاجاً منظما يسير طبقاً لخطط علمى ، ولم تلبث هذه المرحلة التجريبية أن تمخضت عن رسم مخطط واضح المعالم للثقافة العمالية فى أواخر سنة ١٩٥٣ ، ويقوم أساساً على تكوين المراكز أو الحلقات الدراسية النقابية التى تستهدف تنمية الوعى النقابى ورفع المستوى التنظيمى للنقابات .

وقد أنشىء أول مركز للتدريب النقابى فى ٧ ديسمبر ١٩٥٣ ، ولم يكن له مقر ثابت بل أعطيت مناهجه فى المعهد العالى للمعلمين . وفى الأعوام التالية أنشئت مراكز مماثلة فى القاهرة والإسكندرية والسويس والمحلة الكبرى . وكانت هذه

المراكز تدار بواسطة لجان مشتركة تضم بعض القادة النقابيين مع المختصين من موظفى مصلحة العمل فى ذلك الوقت .

وطبقاً للخطة الموضوعة تدرجت مصلحة العمل فى تخفيف إشرافها على هذه المراكز وفى زيادة مسئوليات النقابيين فى إدارتها ، واضعة فى الاعتبار نقل هذه المسئوليات إليهم كلية فى الوقت المناسب .

وفى أواخر ١٩٥٦ أعد مشروع أولى لإنشاء مؤسسة ثقافية عمالية - ولكن أرجىء تنفيذه بعض الوقت لما يحتاج إليه الأمر من دراسات شاملة وواقعية لابد من القيام بها أو اضمان نجاح المشروع .

وقد أصدر وزير التربية والتعليم بالاتفاق مع وزير الشئون الاجتماعية والعمل قراراً وزاريا بتشكيل لجنة مشتركة لوضع الخطوط الرئيسية المقترحة لنظام الثقافة العمالية والدراسات التى تقام لتحقيق هذه الأهداف المنشودة من هذا النظام .

ورأت اللجنة من خلال دراستها للمشروع الاستفادة برأى مدير مكتب العمل الدولى بالقاهرة وبرأى ممثل لاتحاد الصناعات ، كما رأت اللجنة أيضا أن تقوم بالإضافة إلى دراستها النظرية بتجربة ميدانيــة واقعية بغية تحسس حاجات العمال الثقافية أو معرفة أنسب الطرق التى يقوم عليها التثقيف . واختارت كحقل لهذه التجربة خمس نقابات تمثل مستويات ثقافية مختلفة بمدينة القاهرة وهى : نقابة عمال البترول - نقابة عمال الأدوية والكيماويات - نقابة عمال المطابع - نقابة عمال ترام القاهرة - واتحاد النسيج .

وقد جاء فى تقرير اللجنة المشار إليها أنه فى ظل التطور الاجتماعى والاقتصادى والقومى الذى أخذت بأسبابه ج . ع . م . ، ثم تقديراً الدور الذى يساهم به العامل فى بناء اقتصاديات الجمهورية . وما يمكن أن ينهض به فى جوانب الحياة الأخرى القومية والاجتماعية الذى يســتلزم تنمية قدراته الإنشائية وتعميق شعوره بالمسئولية ليقوم بأداء واجبه على أتم وجه ، ولا يتأتى هذا إلا عن طريق تمكينه من الأخذ بأسباب الثقافة التى تساعده على فهم أمور الحياة المحيطة به . وتكوين اتجاهات فكرية سليمة تمكنه من التطور باستمرار داخل إطار مجتمعنا النامى المتطور .

كما رأت اللجنة أن تنظر إلى الثقافة العمالية نظرة كاملة متكاملة تجعل هدفها الأساسى تدريب العامل وإعداده لكى يكون مواطناً بناء ، وفرداً ناجحاً متكاملا من كل الوجوه ، ولا تنظر إليها من زاوية واحدة سواء كانت مهنية أو نقابية.

وقد انتهت اللجنة فى تقريرها إلى وضع الأسس التالية لنظام الثقافة العمالية:

من حيث الأهداف :

١ - تهدف الثقافة العمالية إلى إعداد العامل كفرد فى المجتمع أكثر من هدفها إلى إشباع نهمه الثقافى .

٢ - يحسن أن لاينظر إلى الثقافة العمالية كغاية فى ذاتها ، وإنما كوسيلة إلى غاية موحدة هى نجاح العامل كمنتج وكنقابى وكمواطن نافع .

٣ - يحسن أن تكون الثقافة العمالية اختيارية فلا يطبق على الدارسين ما يطبق على طلبة المعاهد التعليمية من نظام الحضور والغياب والامتحانات ، ويكون الدافع للدراسة هو الرغبة الشخصية .

كما رأت اللجنة أن هذه الأهداف لاتتحقق إلا بمقدار تحقيقها الأغراض الآتية . —

١ - إثارة شعور العامل بنفسه كفرد متعاون فى مجتمع متطور مترابط .

٢ - تحقيق العامل لأهداف المنظمات النقابية .

٣ - رفع مستوى العامل ثقافيا واجتماعيا .

من حيث الأسس والمناهج :

أما فيما يختص بأسس المناهج ومحتوياتها فقد رأت اللجنة أن البرامج والمناهج التى تعد الثقافة العمالية تتطلب مدى واسعاً من المرونة وقدرة تامة على التكيف والتطور لمقابلة الحاجات الثقافية للعمال على المستويات المختلفة ولمواجهة الظروف المتطورة للمجتمع الذى يعيشون فيه .

كما رأت أنه من الضرورى أن ترتبط محتويات الثقافة العمالية بالحياة الواقعية للعامل ، وبخبراته اليومية كما ترتبط بالإنتاج القومى فى جميع ميادينه سواء كانت صناعية أو تجارية أو زراعية أو اجتماعية .

من حيث الإدارة :

أما بخصوص إدارة أجهزة الثقافة العمالية والإشراف عليها ، فقد روى أن تقوم هيئة مشتركة لها الشخصية المعنوية وتشكل هذه الهيئة من أعضاء يمثلون وزارة التربية والتعليم والعمل والجامعات والاتحاد العام للعمال .

من حيث التمويل :

وأما عن تمويل الثقافة العمالية ، فقد روى أنه يلزم فى ذلك الوقت الاعتماد على الموارد العامة للدولة ، على أن تساهم النقابات والاتحادات بنسبة معينة تتناسب مع إمكانياتها ، ثم ترتفع هذه النسبة بالتدريج .

وقد قوبل تقرير اللجنة بما يستحق من اهتمام عند رفعه للمسئولين فى مارس ١٩٥٨ ، إلا أن تنفيذ التوصيات تأخر بعض الوقت لكى يبدأ هذا التنفيذ جنباً إلى جنب مع التنظيم النقابى الجديد الذى بدأت الدعوة إليه فى ذلك الحين.

وطبقاً لما تم عليه الاتفاق بين الاتحاد ووزارة الشئون الاجتماعية والعمل، شكلت لجنة لاختيار العمال المتقدمين لمنهج المثقفين العماليين الذين سيوكل إليهم ، مهمة الثقافة العمالية ، وتولى الخبير الدولى بنفسه إعطاء الجانب الأعظم من المنهج الذى تخرج فيه نحو الثلاثين مثقفا عماليا .

إنشاء المؤسسة الثقافية العمالية :

فى ديسمبر ١٩٦٠ صدر القرار الجمهورى رقم ١٩٦٠/٢٢٥٣ بإنشاء المؤسسة الثقافية العمالية . وفى ١٦ أكتوبر ١٩٦١ افتتحت المؤسسة رسميا ،

ورأس وزير العمـل الاجتماع الأول لمجلس إدارتها . وقد تم خلال الشهر الأول إعداد لائحة النظـام الداخلى المؤسسة واستكمال أجهزتها التنفيذية ، كما تم وضع مخطط العمل على ضوء ماسبق من الدراسات . ولقد بدأت المؤسسة الثقافية العمالية فى نشر رسالتهـا الثقافية عن طريقين :

(ا) المستوى الأفقى للقاعدة الشعبية العريضة وتنفذ عن طريق المراكز الثقافية (التثقيف العام) .

(ب) المستوى الرأسى للدراسات التخصيصة وتنفذ عن طريق البرامج التخصصية .

برامج التثقيف العام :

أما بالنسبة للمراكز الثقافية التى تنفذ برامج التثقيف العـام ، فقد بلغ عددها فى سنة ١٩٦٢ أربعة مراكز فى القاهرة والإسكندرية والسويس والمحلة الكبرى زيدت إلى ٤٠ مركز فى عام ١٩٦٣ شملت معظم المحافظات ومنـاطق التجمعات العماليـة .

وكانت برامج التثقيف العمالى بالمراكز الثقافية تنقسم إلى مرحلتين تضم المرحلة الأولى مواضيع عامة وأساسية لكل عامل لتوعيته كمنتج وكنقابى وكمواطن صالح . أما المرحلة الثانية فكانت تشتمل على موضوعات أكثر عمقا لأن هـذا البرنامج مقصود به التثقيف الحقيق وليس مجرد التوعيـة الأساسية التى تتم فى المرحلة الأولى .

هذا ، وإلى أن مواد الدراسة فى المرحلة الثانية تعتمد على مادرس فى المرحلة الأولى اشترط ألا يقبل فى هذه المرحلة إلا الدارسون الذين يحصلون على ٦٠ ٪ على الأقل أمام لجنة المقابلة الشخصية فى برنامج المرحلة الأولى .

(ب) البرامج التخصصية :

أعدت المؤسسة برامج متخصصة لأغراض خاصة بحيث يفيد منها المشتغلون

فى هذه الميادين ، وقد شملت هذه البرامج التأمينات الاجتماعية والأمن الصناعى ، والأجور والعلاقات العمالية الدولية والمثقفون العماليون والإدارة المالية للنقابات وسكرتارية النقابات والمندوبين الثقافيين ، هذا بالإضافة إلى برنامج التدريب النقابى الذى ينفذ محليا فى بعض المراكز الثقافية .

تطوير المؤسسة وبرامجها الدراسية :

فى بداية ١٩٦٥ رأت المؤسسة لزاما عليها أن تعيد النظر فيما يجب أن تكون عليه أوضاعها إدارياً وفنياً لتطويرها بما يتمشى والدفع الثورى ، وعلى النحو الذى يتلاءم مع متطلبات مرحلة التحول الاشتراكى ومرحلة الانطلاق .

فمن الناحية الإدارية : رؤى تسهيلا للمراكز الثقافية فى تأدية رسالتها دون تعقيدات مكتبية ـ تبعية هذه المراكز إداريا إلى مجالس إدارة محلية على مستوى المحافظات على أن تتكون هذه المجالس من الجهات المعنية كلجان الاتحاد الاشتراكى وفروع الاتحاد العام للعمال ومديريات العمل والأمانات الفرعية للعمال والفلاحين ومراكز الاستعلامات . . . وغيرها ، على أن يظل الإشراف الفنى والتوجيه للمؤسسة ، كما روعى فى نفس الوقت إعطاء مزيد من السلطات والاختصاصات لمديرى المناطق ومديرى المراكز حتى لا يتعطل العمل بتركيزه فى المؤسسة. وذلك لتأكيد القيادة الجماعيـــة وإظهار الصف الثانى وتحميله المسئولية . وبذلك يمكن اكتشاف القيادات والعناصر الصالحة ، للعمل على تنميتها وصقلها فى الإطار الاشتراكى عن طريق إلحاقها بمعاهد المؤسسة والمعاهد الاشتراكية ليكونوا نواة للكوادر السياسية والنقابية .

كما تقوم المؤسسة بتطوير الأساليب والوسائل المتبعة حاليا فلا يكتفى بإلقاء المحاضرات على الدارسين بل تعمل على إدخال الوسائل السمعية والبصرية وعناصر جديدة لم تكن موجودة من قبل كالندوات والرحلات والمعسكرات .وغيرها . كما عملت المؤسسة على ألا تجمد برامجها فى مكانها فى انتظار الدارسين بل تنتقل إليهم فى البنادر وفى قرى الريف وعبر الصحراء لتوصيل رسالة المؤسسة إلى كل عامل فى أنحاء الجمهورية .

وتهتم المؤسسة بصفة خاصة على استمرار ربط الخريجين بالمراكز الثقافية وذلك بتزويد مكتبات المراكز بالكتب والمجلات والصحف والمطبوعات والنشرات وأجهزة الراديو والتليفزيون ومجلة الحائط وكل ما من شأنه أن يعمل على تنمية مداركهم وتزويدهم بما يجد من أحداث سياسية وفكرية .

أما من الناحية الفنية فى تطوير البرامج : فكان من الواضح أن يؤخذ فى الاعتبار عند التصدى لمثل هذا التطوير أن الارتباط يجب أن يتوثق ويصبح أكثر فاعلية بين الثقافة العمالية والتنظيم السياسى . لهذا قامت المؤسسة بتطوير جميع برامجها بما يتفق مع هذا الوضع الجديد على النحو التالى :

(ا) برامج التثقيف العام :

بالنسبة لبرامج التثقيف العام بالمراكز ، فقد رؤى ـ بعد تقديم تجربة برنامج المرحلة الأولى والثانية وعلى ضوء مناقشات مجلس إدارة المؤسسة ، ومع الرجوع إلى آراء الدارسين ومحاضرى المراكز فى دورة المحاضرين غير المتفرغين التى نظمها معهد التربية العمالية ـ إعادة توحيد برنامج التثقيف العام وتطويره بحيث يصبح مجموع المحاضرات ٢٢ محاضرة فى موضوعات المواد القومية والعقائدية، والموضوعات الاجتماعية والاقتصادية . والموضوعات النقابية والعمالية وموضوعات أخرى

وتختلف أساليب التثقيف تبعاً للموضوعات وطبقاً لما يناسب كل منها ، فبعض المحاضرات توزع مطبوعة لتقرأ بواسطة الدارسين . ثم تناقش مع المحاضر فى الوقت المخصص للمحاضرة ، وبعضها يقوم المحاضر بشرحها ومناقشتها ، ثم توزع على الدارسين ، وبعض الموضوعات تناقش مناقشة حرة .

(ب) البرنامج السياسى :

حددت اللائحة الجديدة للمؤسسة الصادرة فى ٢٢ يونيو ١٩٦٥ - أن المؤسسة الثقافية العمالية هى المسئولة عن التعليم السياسى للكوادر العمالية السياسية التى تضم إلى التنظيم السياسى ولتوعية أعضاء لجان العشرين فى الوحدات الجماهيرية بالمصانع والمتاجر ، ولتهيئة الجو الصالح لتعاونهم مع القيادات العمالية الأخرى فى المجتمع الاشتراكى وكذلك الأمناء والأمناء المساعدين للجان الاتحاد الاشتراكى .

وكذلك تدعيم الثقافة القومية للعمال وتربيتهم تربية قومية وإعدادهم ليكونوا مواطنين قادرين على النهوض بمسئولياتهم فى بناء الوطن والقيام بدورهم فى المجتمع الاشتراكى .

لهذا فقد أعدت المؤسسة برنامجاً سياسياً يفى بالأغراض سالفة الذكر . وطبقا لهذا البرنامج يبلغ مجموع المحاضرات ٤٨ محاضرة ، وتختلف أساليب التثقيف تبعا للموضوعات وما يناسب كلا منها ، فبعضها توزع مطبوعة لتقرأ بواسطة الدارسين ، ثم تناقش مع المحاضر فى الوقت المخصص للمحاضرة ، وبعضها يقوم المحاضر بشرحها ومناقشتها ، ثم توزع على الدارسين وبعض الموضوعات تناقش مناقشة حرة . وروعى أن تبدأ الدورة الأولى على مستوى المؤسسة ثم ينفذ هذا البرنامج فى ٨ مراكز للثقافة العمالية ، على أن تخدم جميع محافظات الجمهورية .

جـ — برنامج التدريب النقابى :

نظراً لما لأعضاء مجالس إدارات اللجان النقابية من أثر فعال فى الحركة النقابية والعمالية بحكم قربهم من تجمعات القاعدة العمالية واتصالهم المباشر بجماهير العمال ولمسهم لمشاكلهم ولما يتجاذبهم من إتجاهات وتيارات مختلفة فضلاً عن إتساع رقعة المسئوليات التى ينهضون بها كقادة نقابيين فى المجتمع الاشتراكى .

لهذا ـ وتحقيقا للترابط والتناسق بين برامج معهد الدراسات النقابية وبرامج التدريب النقابى ، وعملا على رفع برامج التدريب النقابى من الناحية الفنية والعملية ، فقد تقرر أن يتولى معهد الدراسات النقابية الإشراف على هذه البرامج ، وأن لا يسمح بتقديمها إلا فى المراكز المعتمدة بعد التأكد من توافر الإمكانيات بها وصلاحيتها لذلك وقد طور هذا البرنامج بحيث يحقق الأغراض سالفة الذكر وأصبح يشمل ٤٢ محاضرة .

د — الخدمات الثقافية لعمال الزراعة :

كان نشاط المؤسسة يتركز فى المدن بين عمال الصناعة والخدمات ، غير أنها رأت من واجبها أن تعطى اهتماما خاصا لقطاع عمال الزراعة إذهم الغالبية العظمى

من العمال والذين هم فى مسيس الحاجة إلى الثقافة وإلى من يأخذ بيدهم فى هذا المجال الحيوى الهام . فقامت تجربة فى الريف تختبر منها الأساليب والوسائل التى تتبعها فى تنفيذ براجها لتقف على مدى ملاءمتها لبيئة عمال الزراعة، وتحاول أن تتعرف خلالها على الاحتياجات الثقافية الفعلية لعمال الزراعة .

وتم إختيار قرية « صفط اللبن » بمحافظة الجيزة لتكون حقلا لأول تجربة للخدمات الثقافية لعمال الزراعة ، ونفذ فى هذه التجربة عشر دورات إعتباراً من ١٩٦٣/٨/٣ تخرج منها ٧٠٦ دارسا . وقامت المؤسسة أثناء سير البرنامج بالتعديل المستمر فى موضوعات وأساليب الدراسة طبقا للنتائج التى أسفرت عنها كل دورة، كما قامت فى نهاية تلك الدورات بإجراء تقويم لنتائج هذه التجربة على أساس بحث ميدانى .

وقد تبين من هذا التقويم أن أفضل أسلوب لتوصيل المعلومات للعمال الزراعيين هو المحاضرة التى يعقبها مناقشة مع الاستمرار فى أعمال الجماعات ، ومع ضرورة الاستعانة بالوسائل السمعية والبصرية لانتشار الأمية بين صفوف العمال الزراعيين وكذلك تحديد مواعيد الدراسة فى غير مواسم النشاط الزراعى ، وأن يعد المحاضرون إعداداً خاصا حتى يستطيع الدارسون من العمال الزراعيين التجاوب معهم.

وفى سنة ١٩٦٥ ، وبعد أن أصبح للعمال الزراعيين حق تكوين اللجان النقابية انتهزت المؤسسة هذه الفرصة فاتفقت مع وزارة العمل والاتحاد العام للعمال ممثلا فى النقابة العامة لعمال الزراعة . وأعدت برنامجين خصص أحدهما لأعضاء مجلس إدارة النقابة العامة لعمال الزراعة واستغرق ثلاثة أسابيع ، وخصص البرنامج الثانى لأعضاء هيئة مكتب اللجان النقابية بالقرى (الرئيس — أمين الصندوق — السكرتير) والبالغ عددها حوالى ٤٢٠٠ لجنة نقابية . ولما كانت إمكانيات المؤسسة من حيث عدد العاملين بها قاصرة عن تنفيذ البرنامج بنفسها ـ حيث تم إلقاء هذه المحاضرات على مستوى المراكز الإدارية ـ فقد اتفقت المؤسسة مع وزارة العمل والإصلاح الزراعى والهيئة التعاونية على أن يقوم العاملون بكل منها بإلقاء المحاضرات التى أعدتها المؤسسة وطبعتها ووزعتها .

كما قامت المؤسسة بتجارب عدة فى ميدان تثقيف عمال الزراعة سواء فى معسكر

عمال التراحيل بوادى النطرون أو فى معسكرات الشعب بأبى قير وفى بعض قرى محافظة السويس . وتقوم المؤسسة حالياً بتبسيط المحاضرات فى هـــذا البرنامج وكتابتها باللغة الدارجة . وبذلك تضمن أن تتمشى مع مستوى إدراك عمال الزراعة وحتى يمكنهم الاستفادة منها استفادة كاملة .

الاجتماعات واللقاءات الشعبية والندوات :

والمؤسسة بكونها أحد أجهزة الاتحاد الاشتراكى العربى ترى أن عليها واجباً سياسياً وعماليا ضخما فى التوعية الاشتراكية والسياسية والقومية لتوعية جماهير الشعب والقواعـــد الشعبية بدورها الطليعى والقيادى فى المعارك التى تخوضها والتحديات التى تواجهنا والتى تطلبها مرحلة الانطلاق العظيم ، ولتعريف العمال بواجبهم فى هذه المرحلة . وما تتطلبه من نضال عنيد وتضحيات واجبة ، فقامت بتنظيم ندوات عامة فى بعض المناسبات القومية أو بمناسبة استقبال أو تخريج دفعات من الدارسين وذلك لتوعية جماهير العمال ولمتابعة الخريجين والاحتفاظ بنوع من الصلة بهم عن طريق مثل هذه الندوات التى يشارك فيها المحافظون وأمناء الاتحاد الاشتراكى ورؤساء مجالس المدن والنقابيون والقيادات الشعبية . وقد بدىء بتنظيم هذه الندوات واللقاءات إعتباراً من إبريل ١٩٦٥ وبمعدل خمس ندوات فى المتوسط فى الشهر الواحد . وقد غطت هذه اللقاءات غالبية محافظات الجمهورية .

أنشطة تكميلية أخرى للمؤسسة :

لم يقف نشاط المؤسسة عند حد الأسلوب التقليدى كالمحاضرات والندوات بل طرقت آفاقا جديدة لتتمكن من نشر رسالتها بكل الوسائل ، نذكر منها :

أ — المسرح العمالى :

أنشىء لتحقيق غرضين ، أولها ، لتنمية المواهب الفنيـــة لدى العاملين

ومعاونتهم على القيام بنشاط مسرحى هادف ، والغرض الثانى ، خاص لاستخدامه كوسيلة من وسائل نشر الثقافة العمالية ، والوعى الاشتراكى وعلاج مشاكل التطبيق الاشتراكى .

وقد عملت المؤسسة منذ إنشاء هذا المسرح على تزويده بالعناصر الفنية والمسرحيات الهادفة . وقد أصبح فريق القاهرة يضم حوالى مائة عضو ، بخلاف الذين قيدوا اسماءهم فى قائمة الانتظار ويبلغون نحو هذا العدد . كما إنشئت مسارح عمالية فرعية بالاسكندرية والمنصورة والمحلة الكبرى والزقازيق والاسماعليه وبورسعيد والسويس، وكذلك إنشئت بعض الفرق الفرعية بالشركات والمؤسسات العامة كفريق شركة النصر لصناعة السيارات وكفريق شركة الكوكاكولا والهيئة العامة للمطابع الأميرية . وقد عملت المؤسسة على خلق المسرحية التى تعين على تحقيق أغراض مسرح العمال فأقامت مسابقة فى التأليف المسرحى ، كما كلفت المؤسسة بعض كتاب المسرح المعروفين بالكتابة لمسرح العمال ، وقامت بطبع مسرحياتهم وتوزيعها على الفرق المركزية والفرعية . وعرضت بعض الفرق مسرحيات بأقلام العمال أنفسهم .

ب — فى ميدان الصحافة :

تشارك المؤسسة فى إصدار مجلة العمل التى تضم الآن المجلات العمالية الثلاث السابقة التى كانت تصدرها وزارة العمل والمؤسسة والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية . كما تصدر المؤسسة بعض الكتب والنشرات ، ونظمت فى صيف ١٩٦٥ بالتعاون مع بيوت الشباب مجتمعا ثقافيا فى مدينة بور سعيد استقبل ٣ أفواج ، كما نظمت رحلة لبعض العاملين إلى قطاع غزة .

إنشاء المعاهد العمالية :

من خلال تجارب المؤسسة فى ميدان الثقافة العمالية أسفرت الدراسات الخاصة بعملية التطوير عن ضرورة إنشاء معهد خاص لكل من البرامج المتخصصة فى ميادين التأمينات الاجتماعية والأمن الصناعى ، والتدريب النقابى والعلاقات

العمالية الدولية . وإعداد دراسات لأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين ، وإعداد المثقفين العماليين والمحاضرين ، تمشيا فى ذلك ، مع تطوير برامج التثقيف العام ، بالمراكز الثقافة . وقد روئ إنشاء المعاهد الآتية :

١ — معهد الدراسات النقابية :

افتتح هذا المعهد فى كتوبر ١٩٦٢ ، ويقوم بمهمة التدريب على العمل النقابى عموما ، وعلى النشاط النقابى المتخصص ، وتنقسم الدراسة به إلى خمس شعب، هى :

(ا) شعبة الإدارة النقابية .

(ب) شعبة الدراسات النقابية العربية .

(ج) شعبة العلاقات العمالية الدولية .

(د) شعبة الدراسات النقابية الافريقية .

(ه) شعبة التشريعات العمالية وعلاقات العمل .

وقد تخرج فى هذا المعهد خلال الفترة من ١٩٦٤/٧/١ إلى ١٩٦٥/٦/٣٠ م الدورات الآتية :

٧ دورات نقابية للقادة النقابيين فى ج . ع . م تخرج فيها ١٦٠ دارساً .

١ دورة خاصة لمجلس إدارة النقابة العامة لعمال الزراعة ، وتخرج فيها ٢٢ دارسا .

١ دورة فى العلاقات العمالية ، وتخرج منها ٢٠ دارسا .

١ دورة فى الدراسات النقابية الإفريقية ، وتخرج ١٩ دارسا منهم ١٣ إفريقيا .

١ دورة للنقابيين العرب وتخرج منها ٣٣ دارسا .

وبذلك يكون عدد الخريجين بالمعهد ٢٥٤ دارسا خلال هذه الفترة .

٢ — معهد الإدارة العمالية :

فى ١٩٦٢ نظمت دورات دراسية متخصصة لأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين بعد أن طبق نظام المشاركة فى الإدارة على أثر قوانين يوليو ١٩٦١ ، وفى ١٩٦٤ أضيفت موضوعات جديدة لهذا البرنامج . وفى يناير ١٩٦٥ اتخذت المؤسسة خطوة أكثر إيجابية بتطوير هذا البرنامج المتخصص إلى معهد الإدارة العمالية بحيث تؤدى رسالته إلى تدعيم قواعد مشاركة العاملين فى إدارة المشروعات عن طريق :

(ا) دراسات تدريبية تؤهل العاملين لعضوية مجالس الإدارة .

(ب) دراسات تكميلية متخصصة فى صناعات معينة وبعض ميادين الإدارة .

(ج) تنظيم ندوات أو مؤتمرات أو حلقات دراسية مشتركة فيما يعرض من مشكلات فى نظام مشاركة العاملين فى الادارة .

(د) تقديم المشورة الفنية للخريجين وممارسة البحث العلمى فى كل ما يتصل بالادارة الاشتراكية .

وفى ١٩٦٥/٧/٣ إفتتح فرع لهذا المعهد بمدينة الاسكندرية ، وقد بلغ عدد الذين تخرجوا من هـــذا المعهد ١٤٧٨ وذلك فى المدة من ١٩٦٤/٢/٢٩ إلى ١٩٦٥/١١/٢٤ منهم ١٠٠٥ خريجا فى ٣٢ دورة بالقاهرة . ٤٧٣ عضواً فى ١٢ دورة بالاسكندرية .

٣ — معهد الأمن الصناعى والتأمينات الاجتماعية :

إفتتح هذا المعهد فى يناير ١٩٦٥ ، وتنقسم الدراسة به إلى شعبتين وهما :

(ا) شعبة الأمن الصناعى وتقدم دراسات تخصصية فى الأمن الصناعى مدتها شهران بقصد تخريج مشرفين للأمن الصناعى ملمين بالوسائل الحديثة وأسس الوقاية الكفيلة بحماية العاملين من الحوادث وأمراض المهنة . كما يقدم المعهد دراسات على مستوى أقل لأعضاء لجان الأمن الصناعى بغرض نشر الوعى الوقائى.

(ب) شعبة التأمينات الاجتماعية وتقدم دراسات متخصصة فى مجال التأمينات الاجتماعية للقائمين بتنفيذ إجراءات التأمينات الاجتماعية فى المصانع وأعضاء اللجان النقابية .

وقد افتتح فرع لهذا المعهد بمدينة الاسكندرية بتاريخ ١٩٦٥/٦/٢١ ، وفيما يلى بيان بعدد الخريجين والدورات بهذا المعهد :

١ - برنامج المشرفين - ٢٦٤ خريجاً فى ٤ دورات فى المدة من ١٩٦٤/١١/٢٦ إلى ١٩٦٥/١١/١ م .

٢ - (أ) برنامج أعضاء لجان الأمن الصناعى بالقاهرة - ٧١١ خريجا فى ١١ دورة فى المدة من ١٩٦٥/٣/٦ إلى ١٩٦٥/١١/٨ .

(ب) برنامج أعضاء لجان الأمن بالاسكندرية — ١٣٢ خريجا فى ٤ دورات فى المدة من ١٩٦٥/٦/٢١ إلى ١٩٦٥/١١/٤ .

٣ - برنامج التأمينات الاجتماعية - ٧١ خريجا فى ٤ دورات فى المدة من ١٩٦٥/٩/١٣ إلى ١٩٦٥/١١/٢٥ .

٤ - دورات خاصة لمدرسى التعليم الصناعى - ٤٧ خريجا فى دورة واحدة فى المدة من ١٩٦٥/٨/٧ إلى ١٩٦٥/٨/٢٦ .

٤ — معهد التربية العمالية :

افتتح هذا المعهد فى ٢٣ يوليو ١٩٦٥ للنهوض بمسئولية إعداد المثقفين العماليين والمشرفين والمنظمين الثقافيين بقصد توفير المستوى الثقافى المناسب لتأهيلهم لأداء مهمتهم مع تنظيم برامج خاصة للمحاضرين غير المتفرغين ، وتنقسم الدراسة فيه إلى أربع شعب كالآتى :

١ - شعبة المثقفين العماليين لاعداد مثقفين عماليين متفرغين ، ومدة الدراسة به لاتقل عن ثلاثة شهور يتفرغ فيها الدارس تفرغاً كاملا .

٢ - شعبة المشرفين والمنظمين الثقافيين لاعداد المشرفين المؤهلين لإدارة أكثر من مركز ثقافى والإشراف على مناطق تضم عدداً من المراكز وتنسيق برامجها وتقويتها ، ومدة الدراسة فيها ستة شهور .

٣ - شعبة للدراسات التكميلية وفيها يتم تقديم المزيد من المعلومات للمثقفين والمشرفين والمنظمين العماليين ومدة الدراسة بها شهر واحد .

٤ - شعبة المحاضرين غير المتفرغين لاعداد برامج خاصة قصيرة الأمد فى حدود أسبوع .

وقد تم إعداد دورة للمحاضرين غير المتفرغين فى المدة من ١٩٦٥/٧/٢٣ الى ١٩٦٥/٧/٢٩ ، وقد تخرج منها ٣٠ محاضرا . كما تمت دورة تكميلية المثقفين العماليين فى المدة من ١٩٦٥/١٠/١٦ إلى ١٩٦٥/١١/٨ ، وقد تخرج منها ٢٩ مثقفا عمالياً .

دور الثقافة العمالية فى النضوج الفكرى للعامل

إن للثقافة العمالية دورها فى نضوج العامل الفكرى ونضوجه كمواطن ونضوجه كقائد أو كعضو فى مجموعة عمالية دولية .

إن الثقافة العمالية الآن تلعب دوراً خطيراً فى بناء جيل جديد من هذه الأمة ، جيل يمكنه أن يتحمل مسئولياته كاملة سواء أكانت هذه المسئوليات قومية أو عمالية أو دولية .

إن للثقافة العمالية آمالها ولها رسالتها ولها أهدافها ، وتختلف هذه الآمال وهذه الرسالة وتلك الأهداف من بلد إلى آخر . بل استطيع أن أقول من مركز ثقافى إلى مركز ثقافى آخر ، فلكل بلد طابعه ولكل بلد ظروفه ، إنه يجب إعداد الأجيال القادمة من العمال المتفهمين لأمورهم كأعضاء فى مجتمع عربى اشتراكى ، وكمواطنين فى بلدله أهدافه وله سياسته وكعمال فى بلد له نهضته الصناعية والاقتصادية وكأعضاء فى منظمات عمالية محلية ، وكأعضاء فى جميع المستويات الدولية كالمجالس واللجان التى ترسم وتخطط لحاضر ومستقبل هذا البلد ، وكعمال لهم نشاطهم الدولى فى مختلف المنظمات العمالية الدولية .

إننا إذا استطعنا أن نبنى قاعدة عمالية سليمة وعلى أسس متينة من المعرفة الحقة ، ومن عمال متفهمين لجميع أمور وطنهم وصناعاته ونظمه الاجتماعية والعمالية ، استطعنا أن نساعد فى بناء هذا الوطن ، وإن تسير ج .ع . م مندفعة بكل قوتها إلى بناء نفسها ، وتكوين نقطة بداية يتلوها تطور شامل لمستقبل بستكمل اطاره بالخطوات التى تتلوه .

وهناك يثور سؤال هو : لماذا يجب أن يكون لدينا ثقافة عمالية ؟

إن هناك عدة عوامل تحتم ضرورة الاهتمام بالثقافة العمالية أهمها :

١ ـــ تطور المجتمعات وتغيرها المستمر .

٢ ـــ الثورات الاجتماعية والمادية .

٣ — الحاجة إلى التكامل وتشمل :

(ا) الشعور بعدم الكفاية

(ب) الفكرة المسيطرة بأنه يجب أن يكون هناك تكامل .

(ج) ما الذى يجب أن يتكامل .

٤ — زيادة وقت الفراغ .

٥ الحاجة إلى الزمالة وكسب الأصدقاء .

إن العامل كمواطن فى المجتمع الاشتراكى . لا يقتصر دوره على الانتاج والوقوف وراء الآلة ، وإنما يحتاج إلى نوع من التوعية بالظروف التطورات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة به . كما يحتاج إلى التدريب الذى يمكنه من التصدى بوعى وكفاءه لتحمل المسئوليات القيادية فى العمل الوطنى ، وفى ظل النظام الاشتراكى تصبح النقابات العمالية مسئولة عن تكوين المواطن الصالح وتثقيفه بحيث يعرف واجباته ومسئولياته نحو نفسه وأسرته ووطنه وزملائه ويجب على النقابات أن تعبىء كل طاقاتها لتنشر الثقافة العمالية حتى يؤمن كل عامل أن مصيره يرتبط بمصير المجتمع الاشتراكى الذين يعيش فيه .

ولذلك يجب على النقابات أن توسع مفهوم الثقافة العمالية بحيث يخرج هذا المفهوم عن نطاق التدريب النقابى الضيق ليشمل مسئوليات التثقيف العام للعمال من أجل توعيتهم توعية اشتراكية وتوعية تقدمية . ونحو واجبات العمال فى المرحلة الحالية من التطور الاقتصادى والاجتماعى والسياسى . وأن تتعاون النقابات العامة مع المؤسسات العامة لتنسيق الجهود فى ميدان الثقافة العمالية وأن تشترك اشتراكا فعلياً فى تطوير مشروعات التلمذة الصناعية والتدريب المهنى للكبار وخاصة للفئات العمالية الغير فنية حتى يتوفر للبلاد قوة عاملة تكفى لسد الاحتياجات المتوقعة لخطة التنمية .

وأرى فى ضوء ماتقدم أن تضع الثقافة العمالية نصب عينها أن تعمل على تحقيق الآتى :

١ — إعداد العامل كمواطن :

ولتحقيق هذا الاتجاه فإن على القائمين على أمر هذه المؤسسة أن يدرسوا له تاريخ بلاده وقوانينه ونظمه الدستورية ومبادئها الاشتراكية — هذا إلى جانب حقوقه وواجباته طبقاً لهذه القوانين وهذه النظم فضلا عن تزويده بالقدر الكافى عن سياسة بلده الخارجية واتجاهاتها الدولية .

٢ — إعداد العامل كعضو فى المجتمع .

ولكى يكون هذا العامل عضوا ناجحاً فى بناء المجتمع الذى يعيش فيه ، وجب أن يدرس شيئاً عن علم الاجتماع ونمو وتطور المجتمعات ، ثم تاريخ مجتمعه هو بصفة خاصة ، ثم واجبه كمواطن وواجب تنظيمه العمالى نحو هذا المجتمع وكيف يمكن له ولتنظيمه العمالى أن يسهم ويشارك فى خدمة بلده وفى رفاهيته وتقدمه .

٣ — إعداد العامل كعضو فى منظمة عمالية .

ولبناء حركة عمالية سليمة وقاعدة نقابية واعية قوية لابد ، أن يكون هناك حرية فى التعبير عن الرأى وحرية فى اختيار العمال لممثليهم . لذلك فلا بد أن تكون برامج الثقافة العمالية كما سبق أن أوضحنا فى أكثر من موضع فى هذا الكتاب — هادفة — إلى أن يتعرف العامل على مبادىء الديمقراطية العمالية ، ويستتبع هــذا بالضرورة معرفة كيفية تكوين التنظيمات العمالية وإدارتها وعقد إجتماعاتها وإدارة ندواتها — وبهذا يمكننا أن تكون قيادات صالحة ناجحة .

٤ — إعداد خبراء عماليين .

وذلك بأن يعطى لهم من الثقافة العمالية والقومية والدولية والخبرات العلمية ، ما يمكنهم أن يتحملوا المسئولية ، ويحموا منظماتهم العمالية فى مختلف المجالات ،

وأن يقفوا على قدم المساواة مع زملائهم عمال الدول الأخرى من حيث الوعى والفهم والإدارة وحسن التصرف .

ومن هذا كله نرى أن الثقافة العمالية أمر لاغنى عنه استكمالا للنضوج الفكرى للعامل حتى يتبوأ المكانة اللائقة به وأن يساير الركب غير متخلف ، متفهما ، واعياً ، متعمقا ، عارفا ، وخبيراً بما يحيط به ، لاهامشيا مسيراً كالآلة . فإن العامل اليوم غير عامل الأمس ـ هو صاحب الإنتاج ومالكه ، وهو سيد أرضه لاعبداً لدى مالك أو مستغل .

- المصنع وحدة علمية تثقيفية -

ويقصد بان يكون المصنع وحدة علمية تثقيفية أن يقوم المصنع بدوره فى النهوض بناحيتين أساسيتين فى مجال العلم والثقافة هما :

(ا) معاونة العمال على التفكير العلمى السليم .

(ب) معاونة العمال على الاستزادة من أنواع العلم والثقافة .

فمن ناحية التفكير العلمى يجب أن يهيأ العمال بقدر مناسب من المعلومات تساعدهم على التفكير العلمى الذى يربط بين الأسباب والمسببات ، ويجعل لاستخدام طرق البحث العلمى قيمة أساسية فى خلق هذا التفكير . هذا بالإضافة إلى أنه فى ضوء الوظيفة الاجتماعية للمصنع يجب أن يقوم بمساعدة عماله على تعلم كل مايرتبط بمحو الأمية لو كان هناك أميون ، والانتقال بكافة مستويات العمال الثقافية إلى المستويات التى تفضلها وتفوقها . وتتجه المصانع فى مجتمعنا إلى تنظيم برامج ثقافية وإجتماعية وقومية موجهة للعمال بقصد النهوض بثقافتهم حتى ترتفع إلى المستوى الاقتصادى الذى وصلوا إليه وتضع لها خططاً وبرامج زمنية طويلة المدى كما تقوم بعض المصانع بعقد المؤتمرات العمالية التى تدرس كيفية النهوض بالمصانع كمؤسسات لها دورها الخطير فى المجتمع ، كما تناقش دور العمال فى ضوء تطور وظيفة المصنع .

فتكتل العمال داخل المصنع وخارجه فى البيئة يتطلب إنتظامهم فى جماعات إنسانية لها قوتها باعتبارها طاقة إنتاجية وبشرية هائلة فى المجتمع . وحتى تتمكن هذه الطاقة من المساهمة والمشاركة فى حياة المجتمع بصورة بناءة وجب أن توعى قوميا حتى تصبح قادرة فعلا على الإسهام والاشتراك فى حياة المجتمع .

ولا تتأتى التوعية عن طريق المحاضرات والندوات والمناقشات فى الموضوعات القومية فحسب بل تأتى عن طريق الممارسة الفعلية للحياة القومية ، ولذلك تصبح التشكيلات العمالية الجماعية عامة وداخل المصنع بصفة خاصة من أهم الأدوات المحققة النهوض بالعمال قوميا .

والعمال فى المصنع يجب أن يجمعهم أهداف واحدة يشتركون فيها ويحسون إحساسا عميقا بواجباتهم وحقوقهم نحو أنفسهم ونحو المصنع والمجتمع ، وكلما كان هذا الإحساس قويا كلما استطاع المصنع أن يحقق أهدافه .

وكذلك يمكن أن يكون للمصنع دور هام فى خلق الخدمة العامة كاتجاه نفسى فى العامل عن طريق تهيئة فرص انضمام العمال إلى جماعات تطوعية تخدم المصنع والبيئة . وأن توضع لها البرامج الكفيلة بإنجاح هذا الاتجاه وغرسه فى نفوس العمال وتوعيتهم به وتثقيفهم بالأساليب الأخرى المتبعة فى أماكن أخرى .

كل هذه المناشط وغيرها كثير كما يتضح فى أكثر من مكان من هذا الكتاب تؤتى ثمارها بالإطلاع والاستزادة والتعاون فى خلق وابتكار مختلف الأساليب القائمة على أسس علمية وبحوث ميدانية يسهم العمال بأنفسهم فى هذه الدراسات ويكون لديهم الحافز على اكتساب المعارف والخبرات وأن يشجع القائمون على الأمر هذه الاتجاهات فى المصنع وأن يشعر المدير العامل بأنهما الإثنان يعملان من أجل تحقيق هدف واحد . وأن يتأتى هذا فى تصورى إلا إذا أصبح المصنع وحدة علمية تثقيفية تجد التشجيع والتفهم والوعى والإدراك حتى يحقق أقصى إستفادة ممكنة من وحدات الإنتاج بما يعود على العاملين جميعا بالخير .

الثقافة العمالية وكفاية العمل الإنتاجية

الكفاية الإنتاجية لفظ دقيق جديد على الاسماع عمره بيننا عمر الثورة الصناعية التى نعيشها والتى قطعنا على طريقها خطوات سريعة ، وما أحوجنا - نحن - كدولة نامية ذات امكانيات محدودة ، متطلعة لحياة أفضل - للكفاية الإنتاجية - لكى نسترشد بأهدافها ووسائلها .

والكفاية الإنتاجية عامة تعنى الاستغلال الأفضل للامكانيات والطاقات القائمة . وعلى نطاق الدولة تعنى استغلال مقوماتها الاقتصادية أفضل استغلال . هذه المقومات التى حددها رجال الاقتصاد برأس المال والعمل والموارد الطبيعية ، فالدول فى سعيها لاقامة حياتها تسعى لسلوك متزن توائم فيها بين احتياجاتها وظروفها وإمكانياتها وتسترشد فى طريقها بأساليب ووسائل تحقق لها استغلال المقومات استغلالا رشيدا بأقل جهد وبأقل تكلفه ودون إسراف أو ضياع .

معايير الكفاية الانتاجية :

وللكفاية الانتاجية معاييرها ، التى يمكن بمقارنتها فى فترات زمنية مختلفة ، من التعرف على حقيقة التقدم أو النجاح التى تحرزه المشروعات خلال حياتها ، أو الدولة إن أخذنا المعايير على مستواها . والكفاية الانتاجية التى يمكن أن تعرف إجمالا على أنها كفاية الانتاج ، يحدد معيارها ، بأنه النسبة بين « المخرجات والمدخلات » .

والمخرجات Output : هى كل ما ينتج نتيجة لتفاعل عوامل الانتاج .

أما المدخلات Input : فهى هذه العوامل التى تتفاعل معا لتحقق الانتاج .

وتعرف بمعاملات الانتاج أو عناصره . وهناك معيار الكفاية الانتاجية الكلى ، وهو النسبة بين المخرجات وجميع المدخلات .

$$\frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

(رأس المال + العمل + المواد)

ونظرا لاختلاف وحدات القياس المدخلات (معاملات الانتاج) . لذا يؤخذ عادة مقياسا موحداً يمكن من الجمع بينها متجانسة وهو عادة القيمة المالية ، فيحول معامل العمل إلى أجور ومعامل المواد إلى قيمة وبجمعها متجانسة يكون قيمة المدخلات ويتحقق بذلك تحديد المعيار .

وهناك معيار الكفاية الإنتاجية الجزئى ، وهو النسبة بين المخرجات وأحد المدخلات (معامل إنتاج) مثل :

$$\frac{\text{المخرجات}}{\text{رأس المال}}$$

$$\text{أو } \frac{\text{المخرجات}}{\text{العمل (قوة العمل)}}$$

$$\text{أو } \frac{\text{المخرجات}}{\text{المواد}}$$

وهذه المعاملات فى المعايير الجزئية يمكن التعبير عنها إما بالقيمة المالية أو بالكميات أو بالوحدات .

ولهذه المعايير استعمالاتها ، وكلها تعتبر مؤشرات تحدد درجة التقدم ، وكلما كانت النسبة موجبة كلما أكد هذا تقدم المشروع فلا بد أن تكون حصيلة هذه النسبة أكبر من الواحد الصحيح . وهـــذا يتطلب أن تكون قيمة المخرجات (البسط) أكبر من قيمة المدخلات (المقام) فى المعيار الكلى ، وكلما زادت حصيلة النسبة عن الواحد الصحيح وتضاعفت كلما كان هذا دليلا على استمرار المشروع فى التقدم والنمو على طريق الكفاية الانتاجية ، ونحن على طريق الكفاية الانتاجية لانقتنع بنسبة معينة مهما حققنا من إيجابية ، فدائما أمام هدف مرتقب هو زيادة الانتاج باستغلال أفضل للامكانيات والموارد للوصول للإنتاج الافضل .

إن الكفاية الانتاجية إنما تمثل ـــ الوسيلة والغاية ـــ الوسيلة التى بها يمكن أن نحقق أفضل استفادة من استغلالنا وتشغيلنا لمقومات الامة . . . بغية

الوصول للمستوى الذى يسمح بأن تغطى فيه حصيلة الانتاج نفقات الاستغلال ويبقى العائد الذى هو ذخيرة هذا المجتمع لمواجهة الأعباء الجديدة والسعى به لتحقيق الأهداف ، ومواجهة المشاكل الكثيرة على طريق التقدم والبناء .

وتلعب الثقافة العمالية دوراً كبيراً فى رفع الكفاية الانتاجية — وهنا نتساءل — لماذا يحتاج العمال إلى الثقافة ؟

إن الإجابة على هذا السؤال تجعلنا ننظر إلى العامل كانسان ... ماهو وضعه فى المجتمع ؟

إنه مواطن يعمل ليعيش ويريد أن يعمل بصورة أفضل ليعيش عيشة أفضل إنه نقابى يعمل من أجل إخوانه .. وفى مجال هذا العمل فهو يريد أن يفهم رسالته ويتقن أساليب العمل من أجل تحقيق هذه الرسالة .

إنه عضو فى مجتمع لاينعزل عنه .. له ارتباطاته داخل هذا المجتمع مع غيره من الأفراد والهيئات .. وهو يريد أن يكون تفاعله مع هذا المجتمع ، تفاعلا مثمراً يجعل له قيمة إنسانية بين من يشاركونه العيش داخل حدود بلاده إذا كان هذا المجتمع محليا او خارج الحدود ، وفى مجال تعاونه على المستوى الدولى مع غيره من عمال العالم ، ومع التنظيمات الدولية التى يمثل فيها العمال .

من ذلك يتضح الترابط الوثيق بين الثقافة العمالية والكفاية الانتاجية التى إذا وقف العامل على مقوماتها وأهدافها وأساليبها وتعمق فيها ووعاها أمكنه أن يثبت وجوده دائما .

وليس أدل على ذلك من الميثاق حين عبر ذلك تعبيرا صادقا بقوله :

« إن الإنتاج كله للمجتمع وفى خدمته ولتحقيق سعادته ولتأمين الرفاهية ، وتوفيرها لكل فرد فيه .: وغاية الإنتاج الحقيقية هى توفير أكبر قدر ممكن من الخدمات لتكون أعلام الرفاهية التى ترفرف على المجتمع كله » .

المـــراجع

- الميثاق — ٢١ مايو ١٩٦٢
- خطاب الرئيس جمال عبد الناصر فى عيد العمال — أول مايو ١٩٦٤
- الوثائق التاريخية للاستفتاء على رياسة الجمهورية
  وخطابات الرئيس فى المحافظات، وفى أعضاء مجلس الأمة
  النشرة العامة للاتحاد الاشتراكى العربى العدد ٣٤ - إبريل ١٩٦٥
- التطور التاريخى لتشريعات العمل فى ج . ع . م .
  كتاب العمل - العدد ٣٥ — عصمت الهوارى
- شرح نظام العاملين فى القطاع العام — رستم لطفى كمال
- العمل والعمال فى الدول العربية — كتاب العمل - العدد ٢٥ — فتحى فودة
- توحيد قانون العمل فى الدول العربية كتاب العمل - العدد ١١ — صبرى توفيق
- التطبيق العملى لاشتراك العاملين فى الإدارة
  كتاب العمل - العدد ٢٩ — د . على عبد المجيد عبده
- الميثاق ودور الشباب فى النهوض الاجتماعى — عدلى سليمان - إسماعيل رياض
- قانون التأمينات الاجتماعية — الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية
- التأمينات الاجتماعية فى ج . ع . م .
  الأهرام الاقتصادى مارس ١٩٦٧ — محمود رشاد الحداد
- دليل التأمينات الاجتماعية — نشرات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية
- التنظيم النقابى الجديد رقم ٦٢/١٩٦٤ والقرارات الوزارية المنفذة له
  وزارة العمل مايو ١٩٦٤
- بيان وزير العمل عن التنظيم النقابى
- أضواء على الحركة النقابية فى مصر — محمد حلمى إبراهيم
- شرح أحكام قانون النقابات العمالية — كتاب العمل - العدد ١٠ — فؤاد سعودى
- التنظيم السياسى والمفاهيم الاشتراكية — كتاب العمل - العدد ٢٢ — عبد المغنى سعيد
- النقابات والكفاية الإنتاجية — كتاب العمل - العدد ٩ — عطية سلامة

- الدور الطليعى لنقابات العمال فى مجتمعنا الاشتراكى
كتاب العمل - العدد ٦ على حسنى عبيد
- وسائل رفع الكفاية الإنتاجية فى المجتمع الاشتراكى
كتاب العمل - العدد ٢١ صبرى توفيق
- شرح قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام كتاب العمل - العدد ٣٠
- نظام ترتيب الوظائف محمد عبد المجيد مرعى
- نظام العاملين قضاء وفتوى شفيق إمام
- القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٦ وزارة الصناعة والثروة المعدنية والكهرباء
- القانون ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كتاب العمل - العدد ٣٣
- النشرة الاقتصادية الأعداد الأول والثانى والثالث بنك مصر
- الضياع الصناعى الأهرام الاقتصادى د. محمد توفيق بليع
- مسئولية الإدارة فى المشروع الحديث الأهرام الاقتصادى د محمد ماهر عليش
- المنشأة والصناعة والتوازن الاقتصادى د. حسين عمر
- الجماعات القيادية فى مجال التطبيق رستم لطفى كمال
- تخطيط القوى العاملة كتاب العمل - العدد ٢ عبد المغنى سعيد
- علاقات العمل والادارة كتاب العمل - العدد ٨ عبد المغنى سعيد
- الاشتراكية فى مجال العمل كتاب العمل - العدد ٥ السيد شرف الدين
- تبسيط العمل والكفاية الإنتاجية كتاب العمل - العدد ٣٤ رشاد رمزى
- إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية د. أحمد فؤاد شريف
- تنظيم وإدارة الهيئات والمؤسسات الاجتماعية مصطفى رزق مطر
- أسس القياس النفسى الاجتماعى د. سعد عبد الرحمن
- البحث الإحصائى أسلوبه وتحليل نتائجه د. حسن محمد حسين
- مقدمة إلى الإشتراكية د. جلال أحمد أمين
- نشرات جمعية إدارة الأعمال العربية ١٩٦٣
- الإشتراكية العربية والاشتراكيات العالمية د. محمد طلعت عيسى
- إنسانية الاشتراكية العربية لواء سيد عبد الحميد مرسى
- معالم الحياة الاشتراكية فى الجماعة العربية عدلى سليمان

ـ الشائعات وكيف نواجهها د . محمد طلعت عيسى

ـ التوجيه فلسفته وأسسه ووسائله

ميرل م . أواسن ترجمة د . عثمان لبيب فراج ومحمد نعمان صبرى

ـ مجلة الكفاية الإنتاجية العدد الأول يناير ١٩٦٤ وزارة الصناعة

ـ مجتمع المدينة د . عبد المنعم شوقى

ـ علم الاجتماع الريفى د . على فؤاد أحمد

ـ الأجر فى المجتمع الاشتراكى جمعية إدارة الأعمال العربية

ـ العامل فى مجلس الإدارة رستم لطفى كمال

ـ مقدمة علم الاقتصاد ـ القيمة والتوزيع وهيب مسيحة ـ د . محمد عبد المنعم البيه

ـ الاقتصاد السياسى د . رفعت المحجوب

ـ علم النفس الصناعى د . أحمد عزت راجح

ـ إدارة الإنتاج د أمين أحمد عوض الله

ـ الأجور د . صلاح أيوب

ـ الأجور التشجيعية د . محمد سعيد الخشاب

ـ بيان عن خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسنوات الخمس

١٩٦٠/١٩٦١ — ١٩٦٤/١٩٦٥

وزارة الشئون الاجتماعية والعمل ـ الإقليم المصرى

ـ التخطيط فى ج . ع . م كتاب العمل ـ يوليو ١٩٦٥ محمد عبد العزيز أحمد

ـ معونة الدول النامية هـ . أرنولد ترجمة د . حسين عمر

ـ التخطيط فى المجتمع الاشتراكى د . أحمد كمال

ـ التخطيط د . حسين عمر

ـ فن العلاقات العامة د إبراهيم إمام

ـ أصول العلاقات العامة د . حسنين عبد القادر

ـ بحث فى العلاقات العامة بين الشرطة والشعب فاروق محمد الجيزاوى

ـ العلاقات العامة د . حسين أحمد توفيق

ـ العلاقات العامة فن إدوارد بيرنز وآخرين ترجمة حسنى خليفة

ـ العلاقات العامة فى المؤتمرات الدولية د . محمود الجوهرى

- المجتمع الإنسانى — د . محمد عبد المنعم نور
- أسس العلاقات الإنسانية — د . محمد عبد المنعم نور
- العلاقات العامة — د . أحمد كمال
- التربية والإرشاد فى الخدمة الاجتماعية — محمد محمد عطية
- خدمة الجماعة والشباب نظريا وتطبيقيا — محمود حسن
- فن خدمة الجماعة فى محيط الخدمة الاجتماعية — د . محمد شمس الدين أحمد
- القيادة وتخطيط مجتمعنا الاشتراكى — د . فتوح أبو العزم ـ فارس خليل وهبه
- تنظيم وقيادة الجماعات — دوروين كارتريت وآخرين ترجمة د . محمد طلعت عيسى
- العلاقات الصناعية — محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازرعة
- التدريب المهنى السريع — كتاب العمل ـ العدد السابع محمود الحلوانى
- نشرات مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى ١٩٦٦
- الإخصائى الاجتماعى فى المصنع — رستم لطفى كمال
- الاختيار المهنى — د . السيد محمد خيرى
- الأمن الصناعى — جمعية إدارة الأعمال العربية
- منع الحوادث — مكتب العمل الدولى
- معدات الوقاية الشخصية فى الأمن الصناعى
كتاب العمل ـ العدد ٢٦ حسين أحمد رياض
- الحريق — مهندس عبد الفتاح صلاح
- نشرات الأمن الصناعى — شركة موبيل أويل
- محاضرات معهد الأمن الصناعى — د . محمد لبيب السرسى وآخرين
- مؤتمرات الأمن الصناعى
- الخدمة الاجتماعية العمالية — د . محمد طلعت عيسى ــ عدلى سليمان
- الرعاية الاجتماعية — محمود حسن
- الخدمة الاجتماعية والمجتمع — د . أحمد كمال
- الخدمة الاجتماعية كأداة للتنمية — د . محمد طلعت عيسى
- مناهج الرعاية الاجتماعية فى المجتمع الاشتراكى — د . عبد المنعم شوقى
- خدمة الجماعة فى المجتمع الاشتراكى — أنيس عبد الملك وآخرين

- الخدمة الاجتماعية فى النظام الاشتراكى د سيد أبو بكر حسانين وآخرين
- الشباب والسلام العالمى عادل طاهر
- الخدمة الاجتماعية فى مجالات التربية الرياضية والترويح
عدلى سليمان وآخرين
- التربية الرياضية للخدمة الاجتماعية محمد عادل خطاب — كمال زكى
- الخدمة العامة للشباب فى مرحلة الانطلاق الاشتراكى إسماعيل رياض
- النشاط الترويحى وبرامجه محمد عادل خطاب
- الترويح وخدمة الجماعة محمد على حافظ وآخرين
- الترويح فن وريادة هـ . دان كورين ترجمة سعيد حشمت و د . حلمى إبراهيم
- برامج الجماعات محمد عادل خطاب — أنيس عبد الملك
- خدمة الجماعة والريادة أنيس عبد الملك
- تقرير وفد مصر عن المؤتمر العالمى للسكان ١٩٥٤
المجلس الدائم للخدمات العامة
- أعداد الاشتراكى ١٩٦٥ ، ١٩٦٦ الاتحاد الاشتراكى العربى
- التعاون أصوله ـ وسائله — أهدافه مكتب العمل الدولى
- المجموعة الكاملة لقوانين التعاون ولوائحه الجديدة دار التعاون للطباعة والنشر
- التعاون الاقتصادى العربى د .إبراهيم شحاته — د . حازم الببلاوى
- نحو حركة تعاونية نظيفة الأهرام الاقتصادى — د كمال حمدى أبو الخير
- تشريعات التعاون فكر وقانون شمس الدين خفاجى